

**FABIOLA CAROLINA DA SILVA**

**O TRABALHO NA ADOLESCÊNCIA ATRAVÉS DO PROGRAMA  
JOVEM TRABALHADOR DA PROMENOR COMO FONTE DE  
FORMAÇÃO CONTÍNUA**

*Defendido em  
24/02/03*

  
Prof. Krystyna Matys Costa  
Chefe do Depto. de Serviço Social  
CSO/UFSC

**FABIOLA CAROLINA DA SILVA**

**O TRABALHO NA ADOLESCÊNCIA ATRAVÉS DO PROGRAMA  
JOVEM TRABALHADOR DA PROMENOR COMO FONTE DE  
FORMAÇÃO CONTÍNUA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Departamento de Serviço Social da Universidade  
Federal de Santa Catarina para obtenção do título de  
Assistente Social, sob orientação da professora Marli  
Palma Souza.

**FABIOLA CAROLINA DA SILVA**

**O TRABALHO NA ADOLESCÊNCIA ATRAVÉS DO PROGRAMA  
JOVEM TRABALHADOR DA PROMENOR COMO FONTE DE  
FORMAÇÃO CONTÍNUA**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado e julgado perante a banca examinadora abaixo relacionada, que conferiu nota \_\_\_\_\_ à acadêmica **Fabiola Carolina da Silva**, matrícula 99116111.

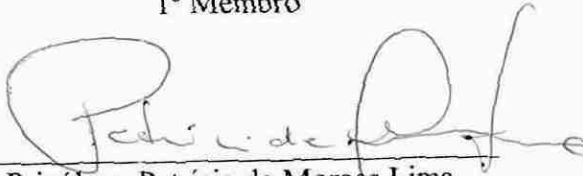
Florianópolis, 21 de fevereiro de 2003.



Prof. Marli Palma Souza, Dra.  
Presidente



Assistente Social Regina Panceri  
1º Membro



Psicóloga Patrícia de Moraes Lima  
2º Membro

## **AGRADECIMENTOS**

Especialmente a Deus, fonte inesgotável de fé e sabedoria, que me restabelece constantemente.

À meus pais, por acreditarem em mim e sempre incentivarem meus ideais e minha formação.

Aos meus irmãos Silmara, pela grande amizade, ensinando-me o melhor da vida a cada dia e sendo meu maior exemplo, e a Orivaldo Júnior, pela amizade que cresce diariamente, tornando-me mais alegre.

Aos meus cunhados Celso Júnior, por todo incentivo e apoio, sempre ao meu lado auxiliando na conquista desta formação, e à Janaina, pelo carinho e disponibilidade em sempre me atender.

À Regina Panceri, pela atenção e todo carinho que me foram concedidos, sendo exemplo de profissional a ser seguido.

À Orientadora Marli Palma Souza, pela disponibilidade em orientar este trabalho, sempre me atendendo com atenção e dedicação.

À Cristiane Moraes da Silva, pela amizade e companheirismo, estabelecendo os melhores momentos dessa etapa.

A todos do Programa Jovem Trabalhador, por contribuir para minha formação.

A todos os meus amigos, especialmente ao discipulado Santo Antônio e à Daniela.

À minha sobrinha e afilhada Larissa, que me trouxe alegria e paz na realização deste trabalho.

**Muito obrigada!**



## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso faz uma abordagem a respeito da percepção dos adolescentes inseridos no Programa Jovem Trabalhador e de seus supervisores, sobre o despertar para o processo de formação contínua dos adolescentes pelo trabalho.

O interesse para a pesquisa ocorreu durante a prática de estágio no referido programa, entendendo que a formação é categoria emergente diante das mudanças na sociedade do conhecimento. Assim, através de pesquisa bibliográfica fez-se um resgate das transformações ocorridas no mundo do trabalho e na legislação infanto-juvenil, abordando a formação como um conjunto de saberes. A pesquisa empírica revela que o programa propicia o despertar para a formação contínua, fazendo com que os adolescentes almejem a partir do trabalho o conhecimento. Porém, o programa deve promover um maior envolvimento dos supervisores no processo de trabalho a fim de ampliar a formação dos adolescentes.

Palavras-chaves: Formação  
Aprendizado  
Conhecimento

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	8
------------------	---

### CAPITULO – I TRABALHO E FORMAÇÃO DE ADOLESCENTES NUMA

SOCIEDADE EM TRANSFORMAÇÃO.....	11
---------------------------------	----

1.1	TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO .....	11
1.1.1	As Formas de Organização do trabalho no Passado.....	12
1.1.2	Atual Conjuntura do Mundo do Trabalho.....	17
1.2	O TRABALHO INFANTO-JUVENIL: CONQUISTAS NA LEGISLAÇÃO E POSSIBILIDADES. ....	19
1.2.1	O Trabalho e as conquistas da Legislação Infanto-Juvenil.....	19
1.2.2	As Possibilidades de Mercado de Trabalho Aos Adolescentes.....	22
1.3	FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	26
1.3.1	A Formação em seu aspecto Histórico. ....	28
1.3.2	A Formação Como Um Conjunto de Habilidades, Conhecimentos e Atitudes.....	29
1.3.3	Formação Como Construção de Cidadania.....	35

### CAPITULO – II O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR E O DESPERTAR

PARA FORMAÇÃO CONTÍNUA.....	37
-----------------------------	----

2.1	O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR E A PRÁTICA DE ESTÁGIO .....	37
2.2	DESCRIÇÃO DA PESQUISA.....	46
2.3	ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS .....	49
2.3.1	Trabalho .....	49
2.3.1.1	Primeiro Emprego.....	50
2.3.1.2	Decisão do Trabalho Formal.....	51
2.3.1.3	Adolescente Trabalhador .....	53
2.3.2	Formação.....	56

2.3.2.1	<i>Formação e Crescimento na Empresa</i> .....	56
2.3.2.2	<i>Contribuição dos Supervisores para Formação dos Adolescentes</i> .....	59
2.3.2.3	<i>O trabalho e o desejo de continuar a busca pela formação</i> .....	62
2.3.2.4	<i>Trabalho e Competência</i> .....	65
2.3.2.5	<i>Trabalho como conhecimento</i> .....	67
2.3.2.6	<i>Desenvolvimento de Habilidades e Atitudes</i> .....	68
2.3.2.7	<i>Trabalho e Desenvolvimento da Auto-Estima</i> .....	71
2.3.2.8	<i>Desenvolvimento das Relações Interpessoais</i> .....	74
2.3.2.9	<i>Acesso ao Computador e a Internet</i> .....	75
2.3.3	<i>Cidadania</i> .....	77
2.3.4	<i>Trabalho e Escola</i> .....	80
2.3.4.1	<i>Trabalho e Interesse pela Escola</i> .....	81
2.3.4.2	<i>Trabalho e escola como formação</i> .....	83
2.3.5	<i>Programa Jovem Trabalhador Como Contribuinte para Formação Contínua</i> .....	84
2.3.5.1	<i>O Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador</i> .....	86
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....		89
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....		92
<b>ANEXO 01</b> .....		97
<b>ANEXO 02</b> .....		105
<b>ANEXO 03</b> .....		108
<b>ANEXO 04</b> .....		111
<b>ANEXO 05</b> .....		113

## INTRODUÇÃO

A época atual é marcada por um avanço da ciência e da tecnologia em um mundo onde tudo se transforma depressa, em função da globalização e em consequência a internacionalização do conhecimento. Assim, faz-se necessária a busca do conhecimento e a construção de uma formação constante, tendo em vista as atuais demandas deste século.

Nesse sentido, o atual contexto do mercado de trabalho exige um novo perfil do trabalhador, com capacidades de articulação e inovação contínua, com uma nova formação. Cabe-nos ressaltar, que a formação é um fato histórico, e suas modificações vão ocorrendo na medida em que os modelos adotados se revelam inadequados para satisfazer as necessidades emergentes.

E, nessa perspectiva do mundo do trabalho, com exigências de novos conhecimentos, mas conseqüente retração dos postos de trabalho, os jovens passam a ser a principal vítima desse processo, pois muitos não têm qualificação, nem tampouco experiência, e ficam à mercê do trabalho informal ou desemprego, o que faz com que busquem, por medo do desemprego, o mercado de trabalho mais cedo do que a idade permitida. Nessas vias, é importante lembrar que a mobilização do trabalho infantil intensificou-se a partir da década de 80, suscitando a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente, o que representa um avanço no direito da criança e do adolescente. Por se encontrarem em fase especial de desenvolvimento, são merecedores de proteção integral aos seus direitos, e a garantia de seu futuro deve ser tratada com prioridade absoluta da família, do Estado e da sociedade, garantindo, entre tantos direitos, o direito à profissionalização.

No entanto, os adolescentes se vêem diante de um mercado de trabalho perverso, no qual é restrito o acesso adequado e formal. E diante das exigências do mercado de trabalho, e das poucas oportunidades aos jovens, faz-se necessário investir na formação de adolescentes para que possam tornar-se aptos ao trabalho e ao seu desenvolvimento na sociedade.

Assim, este trabalho tem por finalidade pesquisar a formação de adolescentes através do trabalho, enfatizando a necessidade de formação contínua, entendendo que a formação pressupõe um conjunto de saberes e conhecimentos, que visam qualificação profissional, desenvolvendo capacidade crítica e iniciativa e dinamizando as vias sociais.

O despertar para a pesquisa deu-se durante a prática de estágio no Programa Jovem Trabalhador da PROMENOR. Observou-se que muitos adolescentes ingressavam no trabalho sem muitas perspectivas, mas muitos deles foram desligados com uma nova visão, sabedores de seus direitos e formação.

E, por acreditar que o trabalho amparado legalmente na adolescência desperta a consciência de habilidade para o desenvolvimento digno dentro de potenciais, procuramos desenvolver este trabalho, na busca, também, de levar aos adolescentes este conhecimento. Objetivamos, ainda, levar as empresas que trabalham com esses adolescentes a uma avaliação de sua participação na formação contínua dos mesmos. Assim, temos como principal objetivo levantar percepções de como o trabalho na adolescência, através de encaminhamento e acompanhamento do Programa Jovem Trabalhador, contribui para a formação contínua.

Por isso, para que fosse possível a realização do trabalho, realizou-se pesquisa bibliográfica e pesquisa empírica qualitativa, com alguns dos sujeitos envolvidos no processo, realizando-se entrevistas com supervisores e adolescentes.

No primeiro capítulo, abordamos a base teórica, apresentando as transformações ocorridas no mundo do trabalho e suas formas de organização, para que se possa compreender como está a atual conjuntura do mundo do trabalho. Após, abordamos o mundo do trabalho em seu aspecto geral e o trabalho infanto-juvenil, enfocando o desenvolvimento da legislação, as possibilidades atuais do mercado de trabalho para os jovens e a formação profissional.

No segundo capítulo, discorreremos sobre a prática de estágio, apresentando brevemente a instituição IDES/PROMENOR, seus programas e, principalmente, o Programa Jovem Trabalhador. Apresentamos, ainda, como se deu o despertar para a pesquisa, sua descrição e a análise dos dados. As entrevistas foram realizadas através de um roteiro norteador, com questões relacionadas à temática central, procurando sempre analisar a percepção dos adolescentes em relação à formação e à visão dos respectivos supervisores sobre a formação através do Programa Jovem Trabalhador, analisadas através das categorias: Trabalho, Formação, Cidadania, Escola e Programa, e estas que se desenvolveram em subcategorias para uma análise qualitativa.

Finaliza-se com as considerações finais, buscando responder aos objetivos da pesquisa, incluindo algumas sugestões decorrentes do estudo realizado.

## **CAPITULO – I**

### **TRABALHO E FORMAÇÃO DE ADOLESCENTES NUMA SOCIEDADE EM TRANSFORMAÇÃO**

#### **1.1 Transformações Ocorridas no Mundo do Trabalho**

Antes de abordar as transformações que o mundo do trabalho sofreu nas últimas décadas cabe-nos compreender o que se entende sobre o mundo do trabalho.

De acordo com Mota (1997, p. 58), "chamamos mundo do trabalho a um amplo conjunto de fatores ligados entre si e que abrangem todas as relações que determinam o modo de trabalhar e a maneira como a sociedade vê o trabalho".

As mudanças do capitalismo, nas últimas décadas, têm provocado impactos radicais no mundo do trabalho, com conseqüências diretas na vida cotidiana dos trabalhadores. O desemprego estrutural em massa extingue irreversivelmente postos de trabalho e exige novas qualificações para o exercício das funções restantes e para as que se criam.

A sociedade contemporânea está vivendo intensas mudanças na forma de produzir bens e serviços. As empresas tendem a implantar novos critérios de gestão e organização do trabalho, com o objetivo de aumentar sua produtividade e capacidade de concorrência em um ambiente instável e de pouca previsibilidade. Por outro lado, o processo de globalização por que passa a economia permite uma integração e flexibilidade na produção.

Assim, para compreendermos como se deram essas transformações, faremos uma breve retrospectiva sobre o mundo do trabalho ao longo dos anos.

### 1.1.1 As Formas de Organização do trabalho no Passado

O que podemos observar é que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho resultam da situação socioeconômica que marcou os países do Ocidente nos anos 60 e 70. Conforme coloca Schultz (1998, p. 25), grande decorrência dessa lógica foi a elevada alta dos preços do petróleo, em 1973 e 1979, que provocou incertezas e a conseqüente retração dos investimentos. Cresce a inflação, as taxas cambiais tornam-se instáveis e o aumento da taxa de juros impõe elevado custo financeiro às empresas. Em meio a essa crise financeira, ocorre o acirramento da concorrência intercapitalista.

Nesse período, vive-se também uma grave crise social relacionada com conflitos na distribuição de renda e também no interior das fábricas. Os trabalhadores resistem às formas tradicionais de organização da produção aos princípios taylorista-fordistas que predominam no sistema produtivo. A resistência operária se revela através de alto índice de absenteísmo, rotatividade voluntária, doenças profissionais, sabotagens, queda da produtividade, para citar alguns indicadores.

O princípio taylorista, cujos traços predominavam nessa época, surgiu em 1911, com o engenheiro Frederick Taylor, e foi enunciado na obra *Princípios da Administração Científica*, que apresentava vários princípios e técnicas de racionalização do trabalho.

Conforme Schultz (1998, p. 31), o pressuposto básico dessa teoria é a possibilidade de dividir o processo de produção em uma série de operações que, por sua vez, podem ser reduzidas a um conjunto de tarefas. A partir da decomposição do processo em partes elementares é possível recompor essas partes de modo mais racional através de princípios científicos.

Seguindo essa visão, Taylor propôs uma maneira científica de determinar a melhor forma de produzir e o melhor trabalhador para executar essa tarefa. O controle



gerencial e a intensificação dos ritmos de trabalho, ainda para Schultz (1998, p. 32), poderiam ser obtidos com base em dois princípios:

- Um estudo dos tempos e movimentos para se estabelecer a perfeita maneira de executar uma atividade;
- Seleção e treinamento científico do trabalhador, com objetivo de garantir obediência à gerência na forma de execução da atividade e uma relação de cordialidade e cooperação entre direção e trabalhadores.

Sabe-se que o trabalho, de acordo com o departamento de métodos e processos, é diferente do trabalho real que os operários realizam para que a empresa realmente funcione. O significado disto é que existem qualificações implícitas, não descritas formalmente pela empresa, mas essenciais para a realização da produção.

Enquanto modelo produtivo, o taylorismo pode ser descrito pelas seguintes características:

- Parcelamento rigoroso das operações em gestos elementares, reduzindo as tarefas a sua expressão mais simples e, portanto, viabilizando sua execução mais rápida por um trabalhador sem qualificação especial;
- Separação completa entre as tarefas de planejamento, programação e concepção e as tarefas de execução;
- Rígida estrutura hierárquica de controle e supervisão sobre a execução das tarefas e a organização de grupos e tarefas em departamentos especializados.

O fordismo, por sua vez, se difundiu tendo como princípios a produtividade, a eliminação das decisões no chão das fábricas, a economia de material e trabalho e a padronização de produtos e processos.

O conjunto dos princípios da organização fordista-taylorista significou não apenas a padronização da produção, mas também a importância secundária da qualificação em relação à competição via preços. Uma das características do Taylorismo é estimular alta produtividade dos operários através do sistema de remuneração. A pressão sobre o trabalhador se dá

principalmente em relação à quantidade produzida e não à qualidade. (SCHULTZ, 1997, p. 32).

Diante de todo o processo de trabalho que ocorre nessas décadas, Bastos (1991, p.35) apresenta, em sua obra, estudos de autores nos quais colocam que, entre as décadas de 40 e 60, a qualificação dos trabalhadores apresentava uma *degradação progressiva*, pois suas tarefas eram realizadas de forma limitada, com fragmentação, e a extrema divisão do trabalho, organizada pelos princípios tayloristas. As máquinas requeriam pouca qualificação, reduzindo, assim, a crítica do trabalhador e seu esforço mental, o que levava à redução das habilidades e da qualificação.

Com o processo de inovação tecnológica, a partir da década de 70, as novas formas de organização da produção impõem às empresas um perfil de qualificação bastante diferente do que caracterizou a organização taylorista. As empresas passam a demandar cada vez mais a competência individual e coletiva dos trabalhadores, o que pode ampliar as possibilidades de qualificação e autonomia no trabalho.

As novas formas de produção e organização, que surgem a partir dos anos 70, têm caráter mais amplo, completamente distinto do que aconteceu nas décadas anteriores. De fato, representam uma mudança no padrão de organização industrial e do trabalho.

Na década de 80, o mundo do trabalho vem apresentando seu desenvolvimento na medida em que a tecnologia avança no capitalismo. Nesse período, com o avanço da automação e as diversas expressões do desenvolvimento tecnológico, as formas de produção do modelo taylorista-fordista deixam de ser o único modelo de produção, abrindo-se, assim, para formas como o toyotismo, que apresentava seu modelo diferente da forma de produção em série em larga escala como no taylorismo.

Nesse sentido, Antunes (1996, p.79), argumenta:

No que diz respeito ao mundo do trabalho, a década de 80 foi uma década de grande salto tecnológico que vivenciou uma revolução técnica no interior do capitalismo, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento das forças produtivas, e esse enorme salto tecnológico,

de que a automação, a robótica, a microeletrônica são as expressões por excelência, fez com que o modelo de produção, que tanto particularizou o capitalismo do século XX, o padrão fordista de produção fabril, a lógica taylorista de organização do trabalho deixasse de ser o único modelo dominante no processo de trabalho. Houve a emergência de um conjunto expressivo de processos produtivos no interior do capitalismo que, de alguma forma, mesclam, substituem, alteram esse padrão fundado no binômio fordismo e taylorismo. Se considerarmos, por exemplo, a experiência japonesa, o chamado toyotismo talvez sintetize com mais riqueza esse modo alternativo de produção do capital de nossos dias, explicitando em que medida ele altera, mescla, transforma esse padrão taylorista e fordista dominante.

O referido autor ainda caracteriza o toyotismo como sistema que respondia de imediato e diretamente às demandas colocadas, possuindo flexibilidade para alterar o processo produtivo de forma que não se operasse com grandes estoques, mas com estoque mínimo, de modo que o sistema fosse de produção ou de acumulação flexível. Ou seja, um processo que atendesse as demandas com mais rapidez e flexibilidade, sem a mesma rigidez que é característica de produção em linha de montagem do modelo fordista. Esse processo deflagrou a dissolução da relação presente no fordismo na qual era um homem para cada máquina. O toyotismo apresenta mais o trabalho em equipe fundamentado na força de trabalho, envolvendo-se no ideário e na vivência da empresa.

No entanto, nessas formas de produção, por mais que se busquem o desenvolvimento do trabalho e a diferença no desenvolvimento do trabalho humano, cabe-nos questionar até que ponto estamos mesmo progredindo em direção ao desenvolvimento da qualidade do trabalho, pois o manuseio de diversas máquinas nem sempre quis dizer qualificação.

[...] O avanço tecnológico tanto qualifica quanto desqualifica. E muitas vezes a qualificação é falsa; dizer que o operário, muitas vezes trabalha com três, quatro, cinco máquinas, como no toyotismo, não é sinal de qualificação; a polivalência não é necessariamente qualificação, muitas vezes a polivalência é exemplo de desespecialização (ANTUNES, 1996, p.84).

Nessa década o trabalho ainda enfrenta as ordens do capitalismo, apresentando controvérsias sobre o desenvolvimento e flexibilização do trabalho. Os trabalhadores, na

verdade, ainda enfrentam modelos de produção que visam somente o lucro e os direitos sociais do trabalho e a possibilidade de qualificação profissional ainda não foram totalmente transformados e conquistados.

Nesse contexto, o objetivo de cada modelo é o aumento da produtividade através da eficiência, apesar de existir diferença entre os paradigmas da organização. O que apresenta diferença em relação ao taylorismo é que, ao menos em parte, as bases para a eficiência e a produtividade não são mais as mesmas, na medida em que aparecem elementos como integração dos fatores produtivos, flexibilidade de produtos e processos e estreito relacionamento entre empresas e fornecedores.

O que se pode entender é que a reestruturação empresarial não traz apenas as mudanças tecnológicas, mas também mudanças na organização do trabalho e da produção. Assim, o novo padrão que se apresenta depende também de mudanças nas relações entre as empresas e nas gestões, o que permite criar mais flexibilidade para o tecido industrial e também torná-lo mais integrado.

Nos diversos setores da economia, as empresas estão mudando para sobreviver em um novo padrão de competitividade, centrado na flexibilidade, tanto de produto quanto de processos, na qualidade e na produtividade. Com isso, além de maior complexidade técnica, parte do trabalho passa a conviver com a imprevisibilidade, pois a definição da qualidade é instável e depende de fatores externos, como os clientes, mercados, novos produtos, entre outros. A competitividade internacional e o desenvolvimento das novas formas de organização da produção trazem assim, desafios quanto à qualificação, exigindo, ao mesmo tempo, alto nível de conhecimento técnico - profissional e uma mudança de atitude no trabalho (SCHULTZ, 1998, p. 34).

Assim, o trabalho passa por novas transformações e exige um novo contexto de atuação. No próximo tópico, vejamos como se dá a atual conjuntura do trabalho.

### 1.1.2 Atual Conjuntura do Mundo do Trabalho

Neste momento, vivemos grandes incertezas no mundo do trabalho. Apresenta-se nele, com grandes proporções, o desemprego, um dos maiores problemas da atualidade. Outro aspecto de grande importância é que na medida em que se flexibiliza o trabalho com intensa estratégia de competitividade, advêm sérias ameaças de se acabar com a regulação protetora do trabalhador. Mas, mesmo diante de tais impactos e incertezas, os trabalhadores vivem, nesta nova década, uma maior consciência, que é o resultado do significado qualitativo do trabalho humano e não apenas da máquina. A capacidade de ação do trabalhador é assim resgatada contra as recomendações dos tayloristas e fordistas.

Com uma nova visão crítica dos trabalhadores em relação à produtividade, todo trabalho tecnicista, mecânico e funcional da relação de trabalho passa a ter valores culturais e políticos. Trata-se de uma relação que exige uma estratégia de liberação e superação do conceito burguês do trabalho (BASTOS, 1991, p.32).

O saber se constrói no relacionamento com a máquina, ciência e a técnica. Mas, é um saber que emana da crítica da velha verdade de preparar mão-de-obra para um mercado de trabalho transitório e que dissolve o caráter de mercadoria da força de trabalho (BASTOS, 1991, p.32).

O que vem se criando é uma nova visão do homem e do trabalho, que passam a ser vistos como uma junção construtora do saber. A prática profissional transforma o meio de vivência do trabalhador em seu aspecto construtor de potencialidades e como meio de desenvolvimento crítico, pessoal e profissional.

O ponto de partida para a conquista do saber se situa na atividade prática do homem em seu trabalho. O trabalho é a categoria que se constitui no fundamento do processo e elaboração do conhecimento. A produção do saber é eminentemente social e historicamente determinada. É o resultado das múltiplas relações sociais que o homem estabeleceu na prática produtiva (BASTOS, 1991 p. 33).

Logo, diante de um mundo de transformações na esfera do trabalho, e mesmo diante de uma nova consciência do saber, os trabalhadores devem ser capazes de enfrentar os novos problemas apresentados às novas estratégias empresariais de alta competitividade, qualidade e inovação. Essas mudanças exigem o desenvolvimento de um novo projeto de organização do trabalho capaz não apenas de reagir à reestruturação empresarial, mas de propor o modo e as condições em que os trabalhadores querem realizar o trabalho (SCHULTZ, 1998, p.38).

Ao mesmo tempo, o trabalho não deve ser apenas entendido como jornada de trabalho ilimitada, mas sim deve propor novas condições de potencialidades, pois neste mundo do trabalho, de inovações, a exigência de qualificação amplia seus esforços, fazendo com que o trabalho exija novos padrões e uma nova realidade para a educação e formação profissional.

As novas formas de organização do trabalho produzem a necessidade deste de promover um novo patamar de comunicação e cooperação entre aqueles que trabalham. Virtudes e disposições que facilitem a integração em equipe tornaram-se centrais para que a vida produtiva marche bem. Assim, virtudes como paciência, tolerância, disposição para apreender a perspectiva do outro e compreender suas atitudes, em suma, virtudes interativas e valores humanos que, ao incidirem sobre as relações pessoais, terminam por influir sobre as novas formas assumidas pelo trabalho (PANCERI, 2001, p. 90).

E é diante de uma realidade de trabalho com novas exigências que se deparam os jovens iniciantes no mercado de trabalho, em uma realidade na qual a qualificação é exigida, mas a qual não se tem acesso fácil e adequado nos meios educacionais. Assim, por terem pouca experiência, ou até mesmo nenhuma, passam a vivenciar uma nova realidade de mercado.

No próximo item, após abordagens das mudanças no mercado de trabalho, focalizaremos as transformações as quais tangem o trabalho infanto-juvenil, objeto deste trabalho, bem como as conquistas das leis de proteção, as novas exigências do mercado e as possibilidade de ascensão.

## **1.2 O Trabalho Infanto-Juvenil: Conquistas na Legislação e Possibilidades.**

Com o desenvolvimento do capitalismo e as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, não só os adultos são atingidos, mas também os jovens. Há alguns anos, as crianças também representaram mão de obra para o mercado de trabalho, articulando-se hoje ações para sua erradicação. Para tanto, ao abordamos o trabalho do adolescente, cabe-nos compreender como se deu o trabalho infanto-juvenil e como se encontra sua proteção no mundo em que vivemos, bem como as possibilidades que o trabalho oferece para adolescentes na atual conjuntura do mercado de trabalho.

Vejamos como ocorreu o trabalho infanto-juvenil e o desenvolvimento de leis específicas para sua regulamentação.

### **1.2.1 O Trabalho e as conquistas da Legislação Infanto-Juvenil**

Com o processo de revolução industrial na Inglaterra, no século XVIII, teve início o regime de produção em massa e, com isso, a divisão do trabalho, com movimentos automáticos por parte dos operários. Assim, como consequência do desenvolvimento industrial, deu-se, no século XIX, a inserção de crianças e adolescentes no trabalho em fábricas, pois essa tecnologia trouxe consigo movimentos automáticos que permitiram essa iniciação, já que a mecanização da força braçal não era mais necessária, e, sem a flexibilidade e rapidez no manuseio dessas máquinas, deu-se a substituição do trabalho adulto pelo de crianças e mulheres.

No entanto, Nogueira (*apud* AGUIAR, 2000, p.15) afirma que "seria, no entanto, errôneo supor que o trabalho infantil data do século XIX e que foi a revolução industrial responsável por ele, pois, em épocas anteriores, já se fazia o uso da criança, embora sob outras formas".



O que se observa então é que, no período do desenvolvimento industrial, o trabalho infanto-juvenil teve mais evidência pela forma como submetia crianças a atividades penosas e desumanas, em contato com atividades perigosas e insalubres, com jornadas de trabalho ampliadas, que superavam sua capacidade física, além de receber remuneração inferior à do adulto, independentemente do que produzia e de sua qualidade. Assim, tinha-se mão-de-obra barata e as primeiras formas de exploração capitalista do trabalho infantil.

No entanto, os proprietários das fábricas acreditavam no trabalho infantil como proteção e desenvolvimento das crianças, justificando a idéia de que, se na rua estivessem, as mesmas poderiam tornar-se marginais.

Contudo, os movimentos operários daquela época lutaram para que Leis trabalhistas infantis fossem criadas, impedindo a exploração e a violência do trabalho infantil; tinham assim, como reivindicação, a regulamentação da idade mínima, educação para as crianças trabalhadoras e a diminuição da carga horária.

Mas, apesar de terem garantido essas regulamentações, as situações de exploração continuaram, pois se tinham ineficientes e inadequadas fiscalizações.

Com todo movimento da sociedade civil, criou-se, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, sediada em Genebra, na Suíça, com a finalidade de ser o organismo responsável pelo controle das normas internacionais, a fim de garantir os mínimos trabalhistas e obter melhorias nas condições de trabalho.

Em 1923, o Decreto-Lei nº 16.300 limitou o trabalho para menores de 18 anos em 6 horas. Em 1927, o Código de Menores, no Decreto nº 17.934, mantinha a idade mínima de 12 anos.

No ano de 1932, o Decreto-Lei nº 22.042 estabeleceu 14 anos como idade mínima e as Constituições de 1934, 1983 e 1946 mantiveram esse limite.



Em 1946, a Constituição trouxe inovação, proibindo a diferença salarial entre maiores e menores e o trabalho noturno para menores de 18 anos.

A Constituição de 1967 manteve a proibição da diferença salarial e limitou a idade mínima para o trabalho novamente para 12 anos (PEREIRA, 1994, p. 16).

Mas, nos anos 70, com a aceleração do processo de organização no Brasil, ocorreu aumento da crise econômica e desigualdade na renda da população; assim, para compensar esses efeitos, os diversos componentes da família passaram a trabalhar, principalmente crianças e adolescentes.

Na década de 80, o trabalho infantil intensificou-se ainda mais de forma precária para os que trabalhavam. Mas, os movimentos sociais começaram a se articular e o Brasil passou a ter preocupações com a população infanto-juvenil. A partir de 1988, a Constituição Federal incorporou uma série de garantias a crianças e adolescentes em seu Artigo 227.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Outro avanço foi o Estatuto da Criança e do Adolescente ou seja, a Lei 8069/90, baseada no Artigo 227 da Constituição e que preconiza:

Art 69: "O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção do trabalho, observando os seguintes aspectos, entre outros:

- I. Respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento
- II. capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho".

Em 1994, cria-se o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, que atua em medidas que previnam e erradiquem o trabalho infantil em nosso país, em especial em questões que ameaçam a saúde, integridade física, moral e principalmente a exploração infantil.

Apesar do atraso do Brasil na introdução de medidas de proteção e valorização do trabalho, o país esteve entre as principais economias subdesenvolvidas que implantaram medidas trabalhistas ainda nos anos 30. No entanto, todo esse processo ainda não foi suficiente para que fosse garantida a universalização de direitos nem mesmo condições de acesso ao trabalho e educação (POCHMANN, 2000, p. 22). Isso porque os adolescentes ainda encontram dificuldade para a verdadeira efetivação das políticas que garantam seu desenvolvimento de forma digna e adequada. Abordaremos essa questão no próximo tópico.

### **1.2.2 As Possibilidades de Mercado de Trabalho Aos Adolescentes**

Na realidade brasileira, o jovem está sujeito a diversos tipos de violência, como o trabalho infantil, que ainda não conseguiu ser totalmente erradicado, a prostituição infantil, o narcotráfico, o crime organizado e o analfabetismo, que acabam vulnerabilizando-o e fazendo com que o Brasil ostente índices de mortalidade juvenil expressivos, acima dos observados nas nações desenvolvidas.

Também na realidade brasileira, as chances do jovem encontrar uma oportunidade de trabalho têm sido cada vez mais escassas, levando-os a aprenderem fora do âmbito escolar uma nova realidade, que é a da difícil inserção no mercado de trabalho. O desempenho do mercado acirrou fortemente a competição pelas poucas oportunidades de trabalho, fazendo com que o jovem passe a ser a principal vítima desse processo. Assim, muitas vezes o jovem acaba por buscar o trabalho informal, indo trabalhar como garçom, balconista, lavador de carro, babás, empregada doméstica, entre outros, pois não encontra oportunidades para sua inserção formal, na medida em que, no Brasil, as formas relativas à inserção do jovem no mercado de trabalho são insuficientes e inadequadas. A formação

dos jovens é prejudicada e desenvolvida em trabalhos que não despertam suas habilidades e aptidões, levando-os a continuarem excluídos do mercado por não progredirem profissionalmente.

Nesse sentido, além do pouco acesso ao trabalho, os jovens brasileiros vivem um atraso educacional e têm poucas condições de acesso às informações tecnológicas. A ineficiência do ensino brasileiro e a escassez de material para a formação dos alunos é grande. A escola, instituição principal e caminho para o conhecimento, apresenta defasagem, impossibilitando assim os jovens de progredirem em aprendizado e no desenvolvimento de suas habilidades. Nesse sentido, Pochmann (2000, p. 26) argumenta:

Além do atraso educacional, um outro desafio está por ser enfrentado: o analfabetismo das inovações tecnológicas e informacionais. Neste caso, as exigências educacionais são bem maiores, pois não estão diretamente associadas a meros indicadores quantitativos de escolaridade. A qualidade do ensino, a capacitação, o desenvolvimento das aptidões e a competência individual e coletiva são metas relativamente complexas, que exigem um esforço singular de toda a sociedade, especialmente das autoridades.

Assim, os índices de subdesenvolvimento, expressos através da baixa escolaridade por parte da população juvenil, tornam-se quase que incompatíveis com os objetivos de almejar a incorporação plena e universal dos jovens aos avanços tecnológicos e informacionais. No Brasil, a ineficiência do ensino é ainda mais agravada pela grande repetência escolar, bem como pelo despreparo nas condições objetivas e práticas gerais do ensino (infra-estrutura, professores, material didático, biblioteca, etc.).

Ainda conforme o referido autor, os grandes líderes mundiais agregam à educação o crédito de uma grande expectativa quanto à superação da desigualdade, ao combate à insociabilidade e à escassez da empregabilidade dos jovens. A educação, está cada vez mais, associada ao requisito necessário de inserir efetivamente o jovem na sociedade, pois, sem a educação, com certeza, os jovens ficarão à mercê da violência e exclusão.

A educação deve ser pensada como algo ininterrupto, a formação deve ser continuada e ao jovem deve ser permitido o desenvolvimento desta. Portanto, nosso processo formativo inicia-se na escola e ainda progride no trabalho, para que possa ser

continuado. O que se observa é que ainda há uma dificuldade de se agregar o trabalho como processo educativo, principalmente aos jovens. Na verdade, tendo estas condições dignas de ingresso ao trabalho, a educação continuada pode sim ser adquirida no trabalho.

O antigo conceito de educação como preparo para um emprego é totalmente insatisfatório, tanto do ponto de vista individual como do social. Por inúmeras razões, o único tipo de educação que faz sentido é a aprendizagem ininterrupta. Portanto, o local de trabalho também pode ser considerado um local de ensino. Mas a economia tem dificuldade para se ajustar a essa idéia. De acordo com suas regras, o trabalho é algo pela qual você paga (HARMAN; HORMANN, 1997, p.34).

O jovem tem condições de romper, muitas vezes, com o imobilismo das autoridades educacionais, bem como potencial para encontrar facilidades para o desenvolvimento de caminhos alternativos às restrições que marcam a educação. Principalmente porque reúne condições favoráveis de integração no processo urgente de adaptação da sociedade e suas transformações, tanto tecnológicas, quanto informacionais.

“ Muitas vezes, a carência de identidade e a perda de vínculo com a realidade fazem com que o processo educacional brasileiro transforme-se num modelo burocrático de transferência de conhecimento” (POLCHMANN, 2000 p.28). Assim, a busca por tornar o ensino brasileiro mais próximo da realidade de vida da juventude é fato fundamental no projeto de construção de uma sociedade justa e democrática.

O jovem vive, hoje, o anseio por espaços de aprendizagem que permitam o conhecimento da realidade vivenciada por eles. A multidisciplinariedade no tratamento de questões atuais e urgentes, como meio ambiente, trabalho, saúde, violência e outros aspectos da realidade poderiam ser mais úteis e adequados ao processos de formação dos jovens, permitindo uma formação justa, continuada e tendo também o trabalho como fonte dela. Com uma educação adequada o jovem é capaz de descobrir-se enquanto ser de direitos, mostrando suas potencialidades com reais condições de integração na sociedade.

Nesse sentido, faz-se necessário levar ao jovem o desenvolvimento, possibilitando

acesso adequado à educação e formação profissional, articulando esforços, unificando serviços e especializando os existentes no âmbito da formação, envolvendo assim as empresas e levando-as a permitirem e desenvolverem condições práticas ao trabalhador jovem.

Portanto, a qualificação juvenil deve ser articulada e integrada a uma política nacional de geração de emprego, de acordo com os diferentes segmentos do mercado de trabalho, permitindo assim preparação, profissionalização, aprendizagem e formação continuada.

Cabe-nos, então, diante disso, compreender o processo formativo, suas possibilidades e desenvolvimento. E será esta nossa abordagem no próximo item.

### 1.3 Formação Profissional

Ao abordar o trabalho na adolescência, pretende-se colocar, aqui, as possibilidades do ingresso adequado do jovem ao mercado de trabalho, principalmente aqueles inseridos em programas que visam o acompanhamento em seu processo de trabalho. A abordagem deste tópico apresentará como é compreendida a categoria formação, para que se possa entender como será a contribuição desta ao processo de descoberta dos jovens e de seus potenciais para o trabalho.

O trabalho, na adolescência, deve ser buscado como fonte de formação, isto é, o trabalho digno e adequado as suas possibilidades, na compreensão do ser em desenvolvimento, amparado legalmente. O trabalho nessas condições deve levar aos jovens o desejo de continuar seu aprendizado não como algo compensatório para suprir o que a escola não lhe dá, ou como fruto de um mercado perverso, mas, como descoberta pessoal e de cidadania na luta e no entendimento de que estamos sempre aprendendo e que somos capazes de buscar conhecimento.

Para tanto, procuraremos entender qual a conceituação que se apresenta sobre a formação como processo.

Poderíamos, então, segundo Monteiro(1998, p.,60) assim defini-la:

A formação é entendida como um conjunto de ações que visam a orientação e a integração do homem ao contexto social, envolvendo fatos referentes ao conjunto da vida, a totalidade das relações sociais. Caracteriza-se como uma atividade social de transmissão e aquisição de conhecimentos, comportamentos e atitudes que não se restringem apenas a escola, mas está associada a fatos e mudanças estruturais e conjunturais nos níveis econômico, político e social.

Podemos, também, identificar formação conforme Desaulniers (1993, p. 96):

Constitui-se de um conjunto de medidas e de métodos colocados em ação para desenvolver o saber e o saber-fazer que são exigidos por uma determinada profissão.

É possível apreender a formação como sendo um dos aspectos do processo de socialização, orientado mais precisamente para uma integração do assalariado e cumprindo também outras funções sociais, além daquelas relativas ao trabalho socialmente necessário.

Às vezes, o processo de formação é entendido como um movimento de adaptação do homem frente às mudanças tecnológicas e suas decorrentes rupturas e mutações. Ou ainda, mais recentemente, é visto como “um instrumento de democratização das relações sociais na empresa e, de maneira mais global, na sociedade”. Em outras palavras, a formação em vários discursos chega a ser “invocada como um instrumento capaz de transformar a sociedade.

Para Oliveira, “a formação é um processo que continua durante toda a vida profissional de um indivíduo, em conformidade com suas necessidades individuais e de membro da comunidade” (1994, p. 88 ).

Assim, podemos entender a formação como um processo de conhecimento, o despertar para habilidades, aptidões e para o conhecimento de si próprio, do ser, sendo adquiridos, nas diversas fases da vida e no contexto na qual estão inseridos os sujeitos (escola, trabalho, entre outros) e que pode ser iniciada na atividade escolar, mas que deve ser continuada por toda a existência de forma a produzir transformações.

No entanto, a formação, principalmente de adolescentes em relação ao trabalho ou seja, no âmbito profissional deve situar-se no desenvolver da formação continuada nas diversas etapas de sua vida, devendo estar sempre relacionada à educação e ao desenvolvimento ao longo de toda vida profissional, entendendo-se que o trabalho está diretamente ligado ao campo da educação contínua. “O homem se educa continuamente no trabalho e pelo trabalho. A experiência profissional que se acumula através dos anos é fruto de um contínuo educar” (OLIVEIRA, 1994 p. 178. ).

Mas, assim como o trabalho, a categoria formação não é apenas aspecto de discussão de nossa atualidade, ela já vem se destacando há algumas décadas. Neste mundo globalizado, a construção das mudanças acerca da formação vem sendo ampliada.

Neste sentido, vejamos como se dá a formação em seu processo histórico.



### **1.3.1 A Formação em seu aspecto Histórico.**

Na década de 60, poderíamos compreender a formação como qualificação profissional, isto é, estava diretamente ligada a ela, vinculada principalmente em espaços com atividades de entendimento pedagógico, em que o treinamento era o caminho para a aquisição de saberes. Nesse período, o processo de formação destacava-se por relações sociais primárias, controle social permanente e restrito, práticas realizadas sob um rígido controle do tempo e do espaço, a partir de relações verticalizadas, em que se priorizavam os saberes práticos associados ao trabalho (DESAULNIERS, 1998, p. 10).

Já na década de 70, a formação adquire mais expressão, pois passa a estar ligada à centralidade da atividade social, com transmissão e aquisição de saberes, atividade e comportamento que antes eram mais ligados a atividades ou instituições escolares. Nesse sentido, a formação amplia os espaços, abrindo para outras categorias como: reciclagem, aprendizagem, aperfeiçoamento, promoção social, formação profissional, formação contínua, empregabilidade, educação popular, educação permanente, inserção profissional, entre outros.

Nos anos 80, a formação, como categoria de análise, é ligada à noção de competência, que se apresenta na capacidade de resolver determinados problemas de forma eficaz em uma situação que já está pronta, ou seja, resolver situações apresentadas dentro de sua capacidade de resolução de forma a solucionar o problema (DESAULNIERS, 1998, p. 10).

Assim, a formação amplia-se diante de novas exigências do mercado de trabalho e sofre mudanças. Seus traços, hoje, se desenvolvem com os novos moldes da globalização, seu desenvolvimento não é mais como de alguns séculos atrás, na qual apresentava rigidez em seu fazer. Hoje, com novos arranjos na tecnologia e no padrão de desenvolvimento, ela



aparece adquirindo novos saberes e em constante mudança, para que possa inserir-se em um contexto mais seguro, social e democrático.

Conforme Arruda (1998, p. 50), nessa perspectiva do contexto da globalização, a categoria formação vem adquirindo outras dimensões que se referem à vida social, ou, como vêm registrando os periódicos, a “exigência de um perfil mínimo que permita acompanhar as mudanças tecnológicas”.

A formação, portanto, constitui-se num processo que envolve conhecimentos tecnológicos e intelectuais, saberes, que são obtidos dentro e fora desses sistemas educativos, não sendo apenas absorvidos dentro desses sistemas, mas sua aquisição é também fruto de um processo contínuo e diverso, permitindo incluir experiências alcançadas nos mais diversos contextos sociais.

Tendo em vista o avanço tecnológico e a globalização, faz-se necessário estar em busca da formação contínua em um mundo que muda tão depressa. “Formação esta que supera a acadêmica, não envolvendo apenas conhecimentos técnicos, mas também a articulação entre escolaridade e experiência” (ARRUDA, 1998, p. 50).

### **1.3.2 A Formação Como Um Conjunto de Habilidades, Conhecimentos e Atitudes**

Vivemos em um mundo competitivo, excludente e desigual, no qual precisamos estar sempre buscando a inclusão no contexto, e isto exige uma nova forma de participação e de mobilização em que a capacidade de desenvolvimento é uma marca desse período. Para desenvolver as habilidades humanas, a aprendizagem e a formação, precisa-se de novos modelos e novas formas de articulação na qual a categoria competência é a base para o fortalecimento destas. Portanto, a formação é uma maneira de estar em constante busca de aquisição de conhecimentos.

No contexto da formação, a competência tem sido a categoria que apresenta o novo perfil exigido para o trabalhador; ela é também categoria que se adquire na expressão de suas funções ao longo do envolvimento com o trabalho. “Essa categoria é expressão de uma forma de formar desencadeada por uma diversidade de práticas sociais que, ao implicar inúmeros saberes, tem condições de insaurar a formação exigida pelo contexto atual” (MONTEIRO, 1998, p. 60).

Nesse sentido, enquanto categoria do processo de formação, a competência é definida por um conjunto de saberes e conhecimentos que irá buscar a qualificação profissional; dentro da categoria competência está o desenvolvimento da atitude, habilidade e conhecimento, que seriam assim definidos por Steffen (1985, p. 7) dentro do processo de formação:

- **Habilidades:** Pode ser adquirida através da forma como são desenvolvidos o processo de trabalho, ou seja, a aquisição de habilidades possui o domínio do trabalho que se executa, a aprendizagem e o envolvimento com o mesmo acabam por desenvolver a habilidade de acordo com a forma como é trabalhada.
- **Atitudes:** O processo de competência na formação também implica a mudança de atitude ou a expressão dela. Além da aprendizagem de ciência e tecnologia, existe também a de atitudes; podemos aprender a amar e a odiar, a temer e a confiar em si mesmo, como também podemos adquirir desejos e interesses, traços de caráter e personalidade. Nesse sentido, a formação pode também ser entendida como uma mudança de atitudes, resultante das experiências vividas pelos indivíduos sendo integrada de maneira mais ou menos duradoura e, em certos casos, definitiva em seu comportamento.

- **Conhecimentos:** Nesse processo, a aquisição de conhecimentos permite ao indivíduo organizar, conceituar os estímulos que recebe, bem como solucionar problemas que se apresentam. Ao lado desse sistema, temos o sistema de memória, que retém as informações já recebidas e que pode ser usada em cada situação de aprendizagem. A aquisição de conhecimentos envolve o nosso sistema cognitivo, que poderá ser acionado através da formação de conceitos e solução de problemas.

Assim, o processo de formação envolve saberes que não se referem a uma tarefa específica, mas também àqueles que estão relacionados aos saberes sociais, informais e de toda experiência do trabalhador, resultante também do acúmulo de toda experiência adquirida ao longo da vida e que possa ser utilizado no exercício do trabalho, permitindo maior versatilidade e mais flexibilidade, possibilitando, conseqüentemente, um desempenho eficaz.

Dessa forma, a competência, enquanto categoria do processo de formação, prevê um conjunto de saberes e conhecimentos a fim de adquirir qualificação profissional, bem como maior capacidade de articulação, reconstruir e atualizar os inúmeros saberes e conhecimentos que possam estar articulados na dinâmica do mundo do trabalho e da vida social na qualidade de cidadão, prevendo também o desenvolvimento de habilidades, potencialidades, autonomia, iniciativa, compromisso, capacidade crítica e flexibilidade para lidar com o novo (MONTEIRO, 1993, p. 61).

No processo de formação e nas categorias que o envolvem, outros fatores que agregam conhecimento, além dos saberes, estão ligados a uma série de potencialidades conquistadas acerca das experiências profissionais e das relações interpessoais adquiridas no meio profissional. Assim, no processo de trabalho e no desenvolvimento da formação, temos alguns indicadores conquistados, que traduzem aspectos socioemocionais, políticos

e comportamentais, na busca da competência e também da cidadania. Segundo Silva (1998, p. 31), são eles:

- **Trabalho em Equipe e Mobilização dos Saberes:** A formação apresenta um novo conhecimento e uma nova forma de estar adequando a interdisciplinaridade e complexidade dos saberes em todos os níveis, desde o planejamento das ações institucionais às próprias práticas dos agentes formadores, quanto no trabalho em equipe “intra e interinstitucional” e na mobilização de saberes disciplinares dos diferentes campos do conhecimento e saberes advindos de outras formas de apreensão do real, do cotidiano de vida, trabalho e das relações sociais “na direção da transdisciplinaridade”.
- **União Entre Teoria e Prática – Racional e Real:** Possibilidade de articulação entre teoria e prática, confrontando a realidade com relação constante entre racional e real, problematização, informação, vivência e experiência, trabalhando constantemente as dimensões do intelecto e das emoções, possibilitando reconhecer e ampliar as subjetividades e desenvolver competência sócio-emocional e política. “Isso implica também trabalhar as forças restritivas e as forças propulsoras”, a auto-estima e as resistências dos formados e formadores no processo de construção de modelos pautados em novos paradigmas que indicam a necessidade de mudança nos valores, crenças, formas de sentir e agir que estão postas na vivência dos agentes sociais;
- **Relações de Democracia e Compreensão no Desenvolvimento do Saber, Poder :** Desenvolvimento da relação de democracia nas relações de poder e saber e das necessidades interpessoais vividas entre os agentes, praticando o crescimento, o respeito e a confiança, bem como a administração dos

trabalhadores (formandos) referindo-se, ainda, à ampliação dos acessos, no sentido da democratização dos recursos e dos saberes hoje exigidos para competir por uma inserção social qualificada;

- **Riqueza metodológica e técnica:** Adquiridas através de instrumentos e recursos metodológicos articulados e trabalhados para viabilizar a diversidade dos saberes, a articulação entre prática e teoria e relações democráticas, possibilitando a ampliação de capacidades e habilidades como iniciativa, criatividade, espírito de equipe, etc. Para “tanto, a abordagem da dinâmica e dos processos grupais e a educação de laboratório são instrumentos com amplas possibilidades de utilização no caminho da capacitação para aprender a aprender”;
- **Avaliação da ações :** Avaliação da participação, analisando o desempenho de forma sistemática em ações contínuas, “a partir de indicadores qualitativos e quantitativos previamente definidos”, para, através dos resultados, fazer melhorias e continuar o processo de formação de forma a avançar nos conhecimentos.

O processo de formação se apresenta na articulação entre estruturas objetivas e subjetivas, que fazem parte do processo do desenvolvimento da formação nas necessidades, desejos e motivação dos envolvidos no processo em suas formas de pensar, sentir e agir produzidas nesta relação de interioridade e exterioridade. Os resultados que se definem pelas práticas de formação são conceituados a partir dos saberes, das habilidades e capacidades conquistados pela mudança que se adquiriu no desenvolvimento da vida pessoal e profissional (SILVA, 1998, p. 30).

Os saberes aprendidos abrangem aspectos sociais, políticos e comunicativos, integrando a aprendizagem em nível da consciência ( informação ), da afetividade (sensibilização ) e da atividade (ação) e ampliando capacidades e habilidades para enfrentar e resolver situações-

problema vividas no cotidiano, através de mudanças atitudinais e comportamentais. (SILVA, 1998, p. 30).

Assim, o desenvolvimento da formação no contato com os diversos meios que o trabalho possibilita amplia nosso conhecimento e, em consequência, desperta para a competência, sendo esta nos dias de hoje requisito básico para estar dentro do padrão pedido pelo atual contexto do mundo do trabalho. No envolvimento com a formação, adquire-se também maior flexibilidade e auto-confiança, aprendendo a se reconhecer e aceitar com mais facilidade as diferenças, podendo melhorando-se a interação com o outro e a comunicação, o que possibilita o conhecimento de outras instâncias locais e até mesmo culturas. Assim, com uma melhor comunicação, o medo de expor-se - muitas vezes fator que impossibilita o desenvolvimento - é superado pela confiança, tornando a comunicação facilitada, aspecto fundamental para a competência.

Dentro dessas possibilidades oferecidas pela formação, Panceri (2001, p. 90), argumenta:

É por isso que a formação do trabalhador vem adquirindo importância cada vez mais reconhecida no contexto da educação e do trabalho, a partir das demandas pelo conhecimento e inovação constantes. As atuais demandas do mundo do trabalho requerem um trabalhador com habilidades e capacidades abrangentes e complexas para operar as novas tecnologias e estabelecer novas relações sociais e de trabalho.

É importante também ressaltar que todo processo pela busca da formação leva a um novo padrão de inserção social, pois pessoas com um maior conhecimento, confiança em suas ações e maior capacidade crítica desenvolvem também uma visão de sociedade mais confiante, pautada na cidadania, sabendo de seus direitos e deveres.

As práticas de formação, ao mobilizarem diferentes dimensões, aptidões e saberes dos trabalhadores podem facilitar a descoberta e a colocação em ato de outras alternativas de inserção social e de trabalho que, do contrário, talvez sequer pudessem cogitar. Ou seja, as práticas ao mesmo tempo em que desenvolvem competência, ampliam e fortalecem o exercício cotidiano da cidadania e vice-versa (SILVA, 1998, p. 31).

No próximo tópico, abordaremos brevemente também a formação como processo de construção de cidadania, e sua interação com diversos fatores da vida cotidiana.

### **1.3.3 Formação Como Construção de Cidadania**

As tendências possibilitadas pelo processo de formação, como o desenvolvimento das habilidades e capacidades, acabam por influenciar o cotidiano da vida dos trabalhadores, pois estes passam a ter um maior comprometimento na administração dos diversos fatores que envolvem sua vida pessoal, familiar e comunitária, despertando-os, para a busca da garantia de seus direitos. Estas práticas de formação trazem uma nova visão da realidade, uma nova maneira de o indivíduo relacionar-se com o mundo e com as relações que constroem o contexto social, suscitando uma visão crítica, com maior responsabilidade de cidadania, buscando direitos, deveres e assumindo novos posicionamentos na qualidade de trabalhador e cidadão.

De acordo com Silva (1998, p. 30), a participação dos trabalhadores no seu processo de trabalho repercute também no desenvolvimento da auto-estima dos mesmos, na medida em que descobrem o “saber mais”, confiando em suas potencialidades e capacidades face ao sentir-se útil e importante. Esses sentimentos que levam à auto confiança motivam para novas experiências nas quais interagem com outros agentes sociais, ampliando a gama de relações na sociedade. Essa participação abre espaço também para novas relações de benevolência nas relações de trabalho, que levam assim para relações “participativas e democráticas, permitindo falar de uma incipiente politização do espaço da produção, no âmbito investigado”.

Estando os jovens em contato com nova realidade, novos comportamentos e até mesmo novas atitudes, desperta-se-lhes uma nova segurança para ousarem criar e



apresentar iniciativas. Esta segurança desperta também o sentimento de estar envolvido até descobrir-se como ser de direitos, do direito como trabalhador e como cidadão, contribuindo para a participação crítica e criativa da realidade e para uma prática mais competente.

Reforça-se, assim, o entendimento de que é no cotidiano da vida, ou seja, nos espaços da empresa, da casa, colégio e da comunidade que se desenvolvem as relações sociais. As mudanças que ocorrem diariamente nestes espaços de ações contribuem para uma nova relação entre ser competente no papel de trabalhador e cidadão.

É possível afirmar que o surgimento de uma sociedade civil global, participativa e consciente dos seus problemas locais, e da identificação destes problemas com questões universais, passa pela formação dos agentes que a compõem. Nessa perspectiva, a formação do indivíduo, voltada para o seu ingresso no mercado, embora não garanta a criação ou a manutenção de postos de trabalho em quantidade suficiente para a absorção de toda a mão-de-obra disponível, permite ao trabalhador a aquisição de diversos saberes que podem ser entendidos como a condição fundamental para a conquista da cidadania por parte desse agente e para a formação de uma sociedade civil global, capaz de organizar-se a ponto de impor suas demandas como prioritárias em contraposição às demandas de mercado (NETO, 1998, p.23).

No que tange o processo de formação em relação ao trabalho adolescente, é importante ressaltar que esse processo desperta os jovens para o conhecimento abrindo caminho para uma cidadania consciente, já que estes são, no contexto atual, os mais atingidos pelas exigências do mundo do trabalho. É preciso que estejam conscientes de seus direitos e deveres e de sua participação efetiva no contexto social, sabendo que são capazes de progredir e que o trabalho é um direito que nos leva à realização.

Neste sentido, após as abordagens feitas a formação e ao trabalho infanto-juvenil, no próximo capítulo decorreremos sobre como se dá o processo de formação contínua pelo trabalho e como ele é percebido por adolescentes e supervisores do Programa Jovem Trabalhador, que enfocará a pesquisa empírica.



## **CAPITULO – II**

### **O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR E O DESPERTAR PARA FORMAÇÃO CONTÍNUA**

Neste capítulo, abordamos a prática de estágio, bem como uma breve apresentação da instituição, para compreendermos como se deu a escolha de nosso objeto de pesquisa.

#### **2.1 O Programa Jovem Trabalhador e a Prática de Estágio**

Conforme preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, as empresas que se propuserem a trabalhar com adolescentes devem levar em consideração o trabalho, a cidadania e a qualificação, para que se faça o investimento na formação desses adolescentes como profissionais, assegurando seus direitos. Assim, no que diz respeito à profissionalização e à proteção no trabalho, o Estatuto da Criança e do Adolescente regulamenta:

Art. 68. “O programa social que tem por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições para o exercício de atividade regular remunerada.

1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

E foi em uma instituição preocupada com o processo de formação de adolescentes no que tange o exercício do trabalho, que a acadêmica desenvolveu seu processo de estágio, realizado na IDES/PROMENOR, localizada na avenida Hercílio Luz, Nº1249 A, no Centro de Florianópolis.

A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR) é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, mantida pela Irmandade do Divino Espírito Santo.

A PROMENOR foi criada no ano de 1971 tendo por objetivo prestar atendimento às necessidades da criança e do adolescente, complementando a ação do Estado. O trabalho desenvolvido visava promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos adolescentes, para garantir sua participação no contexto social e sua valorização como pessoa. Desde sua criação, vem passando por diversas transformações, acompanhando as legislações em vigor.

Iniciou seu trabalho no início da década de 70, em consonância com a legislação vigente. Sua primeira atuação envolveu dez meninos engraxates, considerados "Menor" pela terminologia da época.

Em 1972, a PROMENOR encaminhou o primeiro jovem, como *office-boy*, para prestar serviços no BESC. Também nesse mesmo ano, firmou convênio com a CASAN, encaminhando 10 jovens ao BESC, Câmara Municipal e Assembléia Legislativa. De acordo com seu desempenho e interesse, os meninos eram promovidos de engraxates para *Office-boy*.

Foi por falta de recursos que a PROMENOR recorreu à Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES), sendo incorporada a ela no ano de 1977; assim, a PROMENOR passou a ser administrada e mantida pela referida Irmandade, que é uma instituição civil,

religiosa e assistencial, tendo como propósito o culto ao Divino Espírito Santo, o aperfeiçoamento espiritual de seus membros sendo sua finalidade prover e acompanhar adolescentes economicamente necessitados, para que adquiram capacidade e potencialidades de intervir na sociedade. (PROMENOR - REGULAMENTO INTERNO).

De acordo com Corrêa (1997, p.39), o tipo de relação estabelecida entre os representantes da instituição e do Estado baseava-se numa política de bom entendimento entre os poderes, e foi em decorrência da posição ocupada pelos agentes institucionais e estaduais que vigorou até 1974. E nesse mesmo ano, a instituição passou a receber estagiários do curso de Serviço Social.

De 1980 a 1991, a PROMENOR foi ampliando convênios com empresas que ofereciam vagas para adolescentes. E em 1992, com a implantação do Estatuto da Criança e do Adolescente, uma nova estrutura se organizou para cumprir o que preconiza essa Lei.

Desde sua origem, a PROMENOR foi mudando a visão da clientela que, de marginal, passou a ser vista como carente e deste como sujeito do processo histórico, com capacidade e potencialidades para intervir na sociedade, objetivando sua transformação.

Assim, a missão da IDES/PROMENOR é “atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social”.

Atualmente, a IDES/PROMENOR vem desenvolvendo vários programas de atendimento à criança e ao adolescente, sendo eles:

**-Abrigo Lar São Vicente de Paulo** – São atendidas crianças e adolescentes vítimas de violência doméstica, abandono, crueldade e opressão, encaminhados pelo Conselho Tutelar ou pelo Juizado da Infância e Juventude, e prestando atendimento 24 horas diárias.

**-Centro de Educação Infantil Girassol – CEIG** – Presta atendimento a crianças na faixa etária de 2 a 6 anos, visando contribuir com sua formação pessoal, psicossocial e educativa através de vivências pedagógicas que despertem para sua descoberta.

**-Programa Espaço Alternativo do Saber -PEAS** – Atende a crianças e adolescentes no período oposto ao do colégio, apresentando formação nas áreas didático-pedagógica, esportiva, artística e cultural, além da integração em grupo, do atendimento odontológico preventivo e alimentação.

**-Centro de Aprendizagem Profissional -CeAP-** São oferecidos cursos de qualificação profissional para adolescentes, adultos e familiares, para sua posterior inserção no mercado de trabalho. Os cursos oferecidos são: informática, inglês, espanhol, montagem e manutenção de computadores, doces, docinhos e salgados, empreendedorismo, capacitação para o primeiro emprego, entre outros.

**-Programa Jovem trabalhador -PJT-** É mantido pela PROMENOR desde sua criação, em 1971, e tem por finalidade atender adolescentes de 16 a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social, em busca de sua primeira experiência profissional, de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente (ART. 4º REGIMENTO INTERNO)<sup>1</sup>.

O Programa Jovem Trabalhador busca garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos adolescentes, motivando e incentivando a formação contínua, o crescimento pessoal e profissional, a melhoria das condições de vida e o exercício da cidadania (ART. 5º REGIMENTO INTERNO)<sup>1</sup>.

Para tanto, o Programa Jovem Trabalhador possui convênio com 21 (vinte e uma) empresas, atendendo aproximadamente 320 adolescentes. Através desses convênios, as empresas repassam à PROMENOR o valor referente ao salário compatível com a carga horário e os encargos sociais. As empresas parceiras da PROMENOR são:

- Banco do Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina – BADESC;

<sup>1</sup> Ver anexo 1

- Banco do Estado de Santa Catarina – BESC;
- Banco do Brasil – BB;
- Caixa Econômica Federal – C.E.F;
- Centrais Elétricas do Sul do Brasil S/A – ELETROSUL;
- Centro de Informática e Automação do Estado de Santa Catarina – CIASC;
- Companhia Catarinense de Água e Saneamento – CASAN;
- Companhia de Habitação do Estado de Santa Catarina – COHAB;
- Cooperativa de Crédito Mútuo dos Médicos da Grande Fpolis - UNICRED;
- Cooperativa de Trabalho Médico Ltda – UNIMED;
- Coyne y Bellie Engenharia Ltda.;
- Farmácia Dermus Dermatológica e Cosmética Ltda.;
- Fundação Casan - FUCAS
- Fundação de Apoio ao Hemosc e Cepon – FAHECE;
- Tractebel Energia;
- Hotel Parthenon;
- Representação de Produtos Óticos – REPRO;
- Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família;
- Serviço Nacional da Indústria – SENAI;
- Sociedade Promocional do Menor Trabalhador - PROMENOR;
- Tóquio Marine Seguradora S/A.

A elaboração e execução dos programas aplicados são de responsabilidade da área ou campo de Serviço Social. São os Assistentes Sociais que estabelecem as diretrizes de atuação, tendo relativa autonomia para elaboração e desenvolvimento dos programas,

estando sempre atentos na busca do desenvolvimento e da cidadania das crianças, adolescentes e familiares.

Foi nesse programa, especificamente, que desempenhamos a prática de estágio curricular não-obrigatório, de agosto de 2001 até maio de 2002, passando para o estágio curricular obrigatório, de maio de 2002 a setembro do mesmo ano.

“O estágio é concebido como um campo de treinamento, um espaço de aprendizagem do fazer concreto do Serviço Social, onde um leque de situações, de atividades de aprendizagem profissional se manifestam para o estagiário, tendo em vista a sua formação” ( BURIOLLA *apud* KAIR, 2001, P.37).

Atualmente, o corpo técnico do Programa é composto por duas Assistentes Sociais sendo uma coordenadora e cinco estagiárias de Serviço Social, das quais três da Universidade Federal de Santa Catarina e duas da Universidade do Sul de Santa Catarina. Assim, para um acompanhamento sistemático dos adolescentes, cada estagiária é responsável por, em média, 75 (setenta e cinco) adolescentes nas diversas empresas conveniadas da PROMENOR.

O trabalho é desenvolvido conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT e o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente. Assim, busca meios para oportunizar aos adolescentes um crescimento social e profissional, para que estes possam refletir criticamente sobre o meio em que vivem, tendo consciência de seus direitos e deveres.

Para tanto, são utilizadas estratégias e instrumentais técnico –operativos, que ocorrem na seqüência descrita:

**-Encaminhamento dos Jovens ao Curso de Capacitação:** Antes de ingressarem no Programa Jovem Trabalhador, os adolescentes fazem um curso preparatório para o primeiro emprego, que é oferecido pelo Centro de Aprendizagem Profissional - CeAP, com duração de um mês, sendo que as estagiárias de Serviço Social devem encaminhá-los a este programa, quanto procuram direto o Programa Jovem Trabalhador.

**-Entrevista de Inscrição:** A entrevista de inscrição<sup>2</sup> consiste na aplicação de um questionário no qual é possível abordar aspectos da vida do adolescente, como: convivência familiar, personalidade, expectativas profissionais, entre outros. O objetivo dessa entrevista é ficar a par do contexto da vida do adolescente, conhecendo seu perfil para um encaminhamento de acordo com suas possibilidades. Para a inscrição, são necessários alguns requisitos e documentos pessoais.

**-Treinamento aos Adolescentes:** Esse treinamento consiste em conhecer e preparar melhor os adolescentes antes de sua entrada oficial no mercado de trabalho. É ministrado pelas estagiárias de Serviço Social, com questões referentes à formação profissional, e os temas abordados são: Direitos e Deveres do Trabalhador, relacionamento interpessoal, postura profissional, cidadania, entre outros. Apresenta-se também a eles todo funcionamento do programa, seu regulamento, bem como a apresentação de toda a equipe do Programa Jovem Trabalhador.

**- Entrevista de Admissão:** Essa entrevista<sup>3</sup> é feita para admissão do adolescente que deve estar acompanhado dos pais ou responsáveis, e nela qual confirmam-se dados da inscrição, sobre o desenvolvimento de sua vida desde sua gestação e questiona-se sobre expectativas quanto ao programa. O objetivo é o melhor conhecimento de sua vida e família para que se possa acompanhá-lo, da melhor forma possível, durante sua permanência no programa, levando sempre em consideração sua história de vida.

Após a entrevista no Serviço Social o adolescente e seu responsável são encaminhados ao setor administrativo para formalizar seu contrato de trabalho para que sejam garantidos todos os seus direitos legais de trabalhador.

**Acompanhamento Escolar:** A frequência escolar é obrigatória no programa Jovem Trabalhador; por isso, o acompanhamento é feito mensalmente. O adolescente apresenta o

---

<sup>2</sup> Ver anexo 2

<sup>3</sup> Ver anexo 3

xerox do atestado de frequência e do boletim, de acordo com o sistema de avaliação do colégio frequentado. Também são feitos atendimentos com adolescentes que apresentam notas inferiores às médias exigidas pelo colégio, para que se possa fazer os encaminhamentos necessários, a fim de elevar o rendimento escolar dos mesmos.

- **Atividades de Socialização:** São atividades de lazer, como passeios, confraternização e campeonatos, organizadas com o objetivo de possibilitar uma maior integração entre os jovens, visando sempre seu pleno desenvolvimento.

- **Palestras de Formação :** Essas palestras abordam os mais diversos temas escolhidos pelos próprios jovens e também outros sugeridos pelo Serviço Social. Elas possibilitam aos jovens exporem suas idéias e sugestões, facilitando uma troca bastante enriquecedora. Constitui-se, também, num momento de integração, trocas de experiência de vida, possibilitando-lhes fazerem novas amizades.

- **Reunião Com os Pais:** Essas são realizadas semestralmente, nas quais são abordados os mesmos temas escolhidos pelos adolescentes, podendo os pais terem uma maior aproximação do desenvolvimento do seu filho e o programa com a família.

-**Atendimento Individualizado e/ ou Familiar:** Esse ocorre quando a empresa apresenta o pedido de substituição, ou quando ocorre algum problema com o jovem na empresa, ou até mesmo quando o próprio jovem ou a família solicita atendimento, visando proporcionar um espaço para auto-avaliação sobre suas dificuldades e limites, facilitando alternativas para os seus problemas.

-**Avaliação Nas Empresas<sup>4</sup>:** Realizadas para acompanhamento dos adolescentes em seu local de trabalho. O contato com os supervisores nas empresas permite que se verifiquem as dificuldades dos adolescentes e apresentem-se alternativas para a superação das mesmas.

---

<sup>4</sup> Ver anexo 4



- **Desligamento:** Ocorre quando o adolescente completa 17 anos e 11 meses, sendo então desligado automaticamente do programa por completar a idade, ou quando a empresa solicita substituição, ou ainda quando o próprio adolescente pede seu desligamento.

Portanto, foi dentro dessas atividades que se desenvolveu a prática de estágio, com o acompanhamento sistemático dos adolescentes inseridos nas empresas : Secretaria da Família, Tóquio Marine Seguradora, BADESC, FAHECE, PROMENOR, Tractebel Energia, Farmácias Dermus, Holcim, Quimilabor e ABAV. Posteriormente, encerrou-se o convênio com a ABAV e Quimilabor, na qual os adolescentes foram contratados após desligamento do programa. Passou-se então a acompanhar também os adolescentes inseridos no CIASC, visto que a estagiária que acompanhava essa empresa deixou o programa por completar seu período de estágio.

Além do acompanhamento desses adolescentes, a acadêmica participou dos processos de inscrições, admissões, treinamentos, avaliações, palestras, reuniões com os pais, adolescentes e equipe do Serviço Social, passeios, torneios, informações à comunidade a respeito do programa, encaminhamentos, atendimentos familiar, individual e escolar.

Nesse sentido, a PROMENOR trabalha buscando oportunizar a esses jovens uma consciência crítica de que trabalho é direito, devendo fazer dele também fonte de conhecimento, lugar onde é possível se reconhecer e identificar, como ser integrante, parte crítico e construtor de seu desenvolvimento.

E assim, dentro desse envolvimento durante a prática de estágio, e na análise do processo de desenvolvimento dos jovens, deu-se a escolha do objeto de pesquisa. Observou-se, na grande maioria dos jovens que ingressaram no programa, como chegavam introvertidos e como deixavam o programa com motivação, confiança e desenvoltura. Partindo disso, sentiu-se a necessidade de identificar se o trabalho é um meio de incentivo

a formação contínua de adolescentes e se constituem incentivo para continuarem se aperfeiçoando. Para tanto, foi necessário pesquisar como acontece esse processo e como os supervisores das empresas contribuem para isso.

Assim, no próximo tópico, faremos a descrição da pesquisa e análise dos dados levantados.

## **2.2 Descrição da Pesquisa**

Considerando o que foi exposto no item anterior, essa pesquisa teve por objetivo analisar como é percebido o processo de formação contínua dos adolescentes inseridos no Programa Jovem Trabalhador, por estes e por seus supervisores.

Os objetivos específicos estabelecidos foram:

- Identificar como se dá o processo de formação dos jovens na situação de trabalho;
- Identificar se a formação pelo trabalho desenvolve a capacidade crítica, pessoal e profissional dos adolescentes, fortalecendo sua cidadania;
- Avaliar como o Programa Jovem Trabalhador contribui para o processo de formação contínua.
- Avaliar como a empresa através do supervisor contribui para a formação dos jovens.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa empírica de tipo qualitativa, utilizando-se a entrevista como instrumento de coleta de dados.

Segundo Minayo (1994, p. 54), “a entrevista tem um significado determinado, o de focalizar a realidade dos sujeitos-objetos da pesquisa, através dos fatos relatados pelos mesmos”.

“A entrevista possibilita a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam [...]” (SELLTIZ *apud* GIL, 1994, p. 113 ).

Utilizou-se entrevista estruturada, com roteiros<sup>5</sup> pré estabelecidos. De um universo de aproximadamente trezentos e vinte adolescentes inseridos no Programa Jovem Trabalhador, foram entrevistados os adolescentes que a acadêmica acompanhou em seu processo de estágio, totalizando sessenta e oito adolescentes.

Nova seleção fez-se necessária, obedecendo aos seguintes critérios:

Em um universo de sessenta e oito adolescentes, foram entrevistados aqueles que estavam próximos da data de desligamento, pois já vivenciaram um período maior da prática profissional, podendo responder com mais propriedade sua vivência no processo de trabalho e formação . Foram entrevistados, também, os supervisores de cada adolescente. O levantamento dos jovens a serem entrevistados foi realizado através de suas fichas cadastrais. Em um universo de dez adolescentes, a serem desligados no período de dezembro de 2002 a fevereiro de 2003, foram escolhidos por sorteio cinco adolescentes, o que corresponde a 50%, e seus respectivos supervisores, sendo dois adolescentes do sexo feminino e três do sexo masculino, todos próximo de completarem dezoito anos. Considera-se que a quantidade total de dez entrevistados seja suficiente para se obter dados qualitativos, além do pouco tempo para elaboração do trabalho e realização das entrevistas.

Para a coleta de dados, entramos em contato com cada um dos sujeitos por telefone para marcarmos a entrevista. Todos prontamente aceitaram participar após haver sido explicado o objetivo da pesquisa.

A realização das entrevistas deu-se nas instalações das próprias empresas, em horários distintos para adolescentes e supervisores. Para tanto, pediu-se permissão para utilizar um gravador, sem que nenhum dos entrevistados se opusesse. O uso de tal

---

<sup>5</sup> Ver anexo 5

instrumento facilita a obtenção de todas as informações na íntegra. Todos foram muito gentis e cordiais no fornecimento das informações, não tendo a pesquisadora encontrado dificuldades para a coleta de dados.

A maioria dos supervisores entrevistados aproveitaram a oportunidade para dizer que trabalhos como este são muito enriquecedores para o crescimento do trabalho com adolescentes e, principalmente, para enfatizar a importância dos supervisores nesse processo. Sugeriram, ainda, que a pesquisa abrangesse todos os supervisores para que estes se auto avaliassem e percebessem qual a sua verdadeira função.

A pesquisa foi desenvolvida, tendo por parâmetro algumas categorias, e a acadêmica se manteve aberta a novas categorias que pudessem emergir na análise das entrevistas.

As respostas fornecidas pelos elementos pesquisados tendem a ser as mais variadas. Para que essas respostas possam ser adequadamente analisadas, torna-se necessário, portanto, organizá-las, o que é feito mediante o seu agrupamento em certo número de categorias.[...]  
Para que o conjunto de categorias seja exaustivo, é necessário que estas [...] sejam suficientes para incluir todas as respostas. Não se deve, entretanto, estabelecer número muito grande de categorias, pois isto poderá dificultar a análise estatística e a interpretação dos dados. Por isso, é sempre conveniente a inclusão de uma categoria residual com vistas a eliminar categorias que envolvam poucos elementos (Gil, 1994, p.168).

Ao final da análise dos dados obtidos nas entrevistas, optou-se pelas categorias definidas inicialmente, tanto para adolescentes quanto para supervisores, sendo que a categoria Escola foi indagada somente para adolescentes. As categorias: trabalho, formação, cidadania e atuação do Programa Jovem Trabalhador foram direcionadas para ambos os grupos, entendendo que fazem parte do processo de formação, e a categoria formação conteve mais perguntas a serem analisadas por ser esta a principal deste trabalho. No que tange as perguntas, em sua maioria, foram feitas abordando o mesmo aspecto para supervisores ou jovem trabalhadores, outras, foram direcionadas especificamente quanto as suas percepções.

Na realização das entrevistas, as perguntas só foram explicadas aos jovens trabalhadores, quando a acadêmica sentiu necessidade de aprofundando o tema ou percebeu que não havia nenhuma compreensão a respeito do tema abordado com o adolescente, visto que o interesse da pesquisa era analisar a compreensão destes sobre seu processo de formação, e, se a acadêmica antecipasse explicações, poderia interferir no resultado da pesquisa.

No próximo item, descreveremos a análise dos dados obtidos.

## **2.3 Análise dos Dados Obtidos**

Para cada categoria, abordamos os aspectos de acordo com a percepção dos adolescentes e supervisores a respeito da contribuição do Programa Jovem Trabalhador ao seu processo de formação contínua.

### **2.3.1 Trabalho**

Para Panceri (1995, p.160) “[...], o trabalho é essencial na vida dos homens, seja como meio de ocupação do tempo, de realização pessoal, [...] também consiste numa atividade criadora, livre, no qual o homem se firma e se reconhece”.

Para Antunes (1995, p. 121) :

A história da realização do ser social, muitos já o disseram objetiva-se através da produção e reprodução de sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outra palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.

Portanto, o trabalho, além de uma forma de adquirir bens, é um modo de realização e reconhecimento como cidadãos e pessoas, capazes de prover os próprios

meios e também adquirir consciência crítica, realização pessoal e profissional no contexto onde estamos inseridos.

Logo, vejamos o significado atribuído ao trabalho na visão dos sujeitos entrevistados.

#### 2.3.1.1 Primeiro Emprego

Indagou-se aos adolescentes deste estudo se já haviam trabalhado e com que idade começaram a trabalhar:

- *“Trabalhar, trabalhar não, eu fiz alguns bicos entregando panfletos, mas eram de vez em quando e também ajudava a minha irmã na entrega de salgadinhos. Comecei com uns quatorze anos”(C.S.T)*
- *“Trabalhei antes da PROMENOR como babá, por dois anos e depois na temporada do natal no comércio. Acho que trabalho desde os treze anos, mas claro eram trabalhos informai”. (T.L)*
- *“Não, nunca trabalhei antes, este aqui é meu primeiro emprego”. (R.P.S).*
- *“Não, só aqui com dezesseis anos.”(J. T)*
- *“Trabalhei como estagiário mas fiquei pouco tempo e logo sai, estava atrapalhando o horário de aula, eu tinha quinze anos”. (L.P.B)*

Assim, podemos observar que três já trabalhavam antes, ou seja, a maioria em trabalhos informais, temporários, com idade abaixo da permitida pela legislação. Esses trabalhos não os levava à qualificação e não garantia seus direitos. Essa realidade contribui para que os jovens se vejam sem expectativas em uma sociedade em que o trabalho infantil não conseguiu ser totalmente erradicado.

O que se percebe é que, em nosso país, temos uma lei com aparatos de proteção e trabalho com qualificação, visando desenvolvimento pessoal e profissional, mas temos uma ampla questão social na qual os jovens vão em busca de trabalho para a sobrevivência.

Faz-se toda a fiscalização nas instituições, mas não se dá suporte aos jovens para que não busquem a informalidade.

Nesta sociedade desigual, não se consegue dar conta da erradicação do trabalho precoce, na qual os adolescentes são explorados como mão-de-obra barata. E muitos reclamam, pois há escassez de programas que garantam a um jovem trabalho digno e com reais condições de desenvolvimento.

Vejamos então porque decidiram trabalhar formalmente.

### 2.3.1.2 Decisão do Trabalho Formal

A seguir, expressam o motivo que os levou a procurarem trabalho.

- *“Para ter uma profissão, porque assim eu não aprendia nada, não conhecia muita coisa e também para ajudar a mãe” (C.S.T)*
- *“Porque aqui eu tenho carteira assinada, tudo legalizado e também para adquirir experiência.” (T.L)*
- *“ Foi pra ajudar em casa e aprender alguma coisa acho que já estava na hora. (R.P.S)*
- *“Pra mim ter as minhas coisas, a mãe até me dava, mas sei que ela também trabalha e eu gostaria de eu mesmo ter meu dinheiro, e principalmente porque hoje todos os lugares querem experiência e aqui é meu começo”.(J. T )*
- *“Pra ajudar a minha família e ter mais experiência e porque o horário não atrapalhou os meus estudos”.( L. P. B)*

Percebe-se, nas falas de todos, que a busca pela experiência e a condição econômica são fatores determinantes pela busca do trabalho. Reconhecem a necessidade de ajudar a família, mas também sabem que no mundo competitivo em que vivem, a experiência é exigida e que precisam aprender a convivência do mundo do trabalho. A segurança da formalidade leva-os a considerar que estão inseridos em um local onde se irá adquirir experiência profissional, o passo inicial para o processo contínuo de aprendizagem.

O trabalho, em seu aspecto formal é para adolescentes trabalhadores uma referência de segurança, aprendizado, independência financeira, além do acesso aos direitos sociais.

Mendes e Carvalho ( 2000, p. 433 ), ao estudarem as representações sociais dos adolescentes em relação ao trabalho, verificaram que estas se referem ao valor da experiência, ao aprendizado, a um futuro melhor, à independência, à renda e até mesmo à prevenção do crime e da violência.

Tanto Oliveira quanto Rizzini (*apud* MENDES E CARVALHO, 2000, p. 433) alertam para essa característica de prevenção do crime adotado culturalmente pela sociedade, fazendo a ressalva que essa postura é para crianças e adolescentes provindos de famílias de baixa renda, visto que as de famílias abastadas possuem outros recursos educativos para mantê-los longe das más influências. Mas o trabalho, como meio de adquirir aprendizado e experiência pode ser examinado em duas direções.

Uma é entender o trabalho do homem como uma forma de desenvolver a criatividade transformadora, possibilidade de criar e recriar seu cotidiano. “Nesta vertente, não cabe o trabalho alienante que retira do homem suas características humanas. Aprender, aqui, não está associado somente ao saber fazer, mas principalmente ao saber pensar” (DEMO, *apud*, MENDES; CARVALHO, 2000, p. 433).

A outra é que apresenta ao trabalho a potencialidade de formação de identidade, sendo que, pelo trabalho, o homem se insere em uma estrutura social, apresentando relações de cooperação de referências, adquirindo conhecimento social. Assim, o trabalho seria o centro da socialização, não somente porque permite fugir do espaço privado e de ser reconhecido pelos outros, “mas também porque confere um espaço na sociedade, permite o acesso ao mercado e, ainda, de conciliar a existência individual, a participação em um coletivo” ( LAUTIER, *apud*, MENDES; CARVALHO, 2000, p.433 ).



Esta é a possibilidade que se deve dar aos adolescentes em seu envolvimento no processo de trabalho, como possibilidade de crescimento, formação e desenvolvimento de potencialidades.

### 2.3.1.3 Adolescente Trabalhador

Aos supervisores, indagamos que visão possuem do adolescente enquanto trabalhador.

- *“Vejo-o como um educando. Como ele é ainda um indivíduo em formação, todo o trabalho que realiza deve ser analisado, respeitando sempre esta condição” (S. M).*
- *“O adolescente, no seu ambiente de trabalho, é visto como uma pessoa capaz de desenvolver suas atividades dentro do que é estabelecido pela empresa, de maneira produtiva” (G.A.R).*
- *“O adolescente é um aprendiz; é através do seu aprendizado, desta passagem aqui que ele consegue se transformar num bom profissional” (J.S.C).*
- *“Para mim, o adolescente enquanto trabalhador desenvolve-se como um profissional, claro que ele não está pronto, não tem muita experiência, mas aprende com facilidade e tem grande potencial.” (R.D).*
- *“Vejo como um trabalhador com direitos e deveres como todos, mas é claro no respeito de ser um adolescente e de estar ainda se desenvolvendo e aprendendo, cabe a ele muito aprendizado e aqui é o início de uma vasta carreira profissional” (A .J. R).*

O que podemos observar é que, na visão dos supervisores, há um respeito e compreensão da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e, acima de tudo, a visão de potencialidade e capacidade de desenvolver com destreza o que lhe é solicitado.

A visão de respeito e compreensão dos supervisores é de extrema importância para o crescimento do adolescente, já que este é a figura de formador, aquele que será exemplo e passará conhecimento aos adolescentes formandos.

Sabem, também, que esse é um processo de aprendizagem e explicitam em suas falas o envolvimento dos jovens no mesmo.

A aprendizagem leva o indivíduo a uma mudança de comportamento, decorrido da aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes (STEFFEN, 1985, p. XI). Nesse sentido, a motivação é fator determinante para que a aprendizagem ocorra, porque pode dar início à aprendizagem ou até mesmo à mudança de comportamento.

Portanto, a compreensão dos supervisores desse processo deve e pode estabelecer uma relação de confiança, levando aos aprendizes a motivação para o conhecimento.

Destacamos, de acordo com Fleury (1997, p. 152) “que a aprendizagem é um processo de mudança, resultante de prática ou experiência anterior, que pode vir ou não a se manifestar em uma mudança perceptível de comportamento”.

Cabe-nos compreender, ao falarmos da aprendizagem, o que as teorias trazem a respeito desse processo. O referido autor complementa em sua obra (1997, p. 152) que a aprendizagem sustenta duas vertentes teóricas em seu modelo, que assim descreveria como: o modelo behaviorista ou comportamental e o modelo cognitivo.

No primeiro, o foco principal é o comportamento, sendo este mensurável e observável; e parte do princípio de que a análise do comportamento requer o estudo das relações entre eventos estimuladores, respostas, consequência. Planejar o processo de aprendizagem demanda determinar toda técnica em limites inerentes à observação e réplica científica.

Já o modelo cognitivo deseja ser um modelo mais abrangente, esclarecendo melhor fenômenos mais complexos, como a aprendizagem de conceitos e soluções de problemas. Busca utilizar dados objetivos, comportamentais, e dados subjetivos; toma em conta as crenças e percepções dos indivíduos, as quais influenciam seu processo de apreensão da realidade (FLEURY, 1997, p. 152).

E o modelo mais desejável é o cognitivo, pois este envolve aspectos objetivos e subjetivos, levando a um aprendizado mais amplo e capaz de proporcionar a crítica da realidade.

“Os processos de aprendizagem realizados no ambiente de trabalho, ou em torno destes, são mais poderosos do que aqueles incorporados em estruturas formais de treinamento” (KESSELS *apud* KESSELS, 1997, p.216). Isso porque envolvem a aprendizagem desde a utilização de equipamentos, quanto o contato com funcionários, clientes, culturas e novos conceitos.

Outro fator importante do processo de aprendizagem é que, para que este ocorra, é necessário tempo, ou seja, tudo que é novo requer tempo para nos habituarmos e entendermos. Nesse sentido, a compreensão dos sujeitos envolvidos no processo é primordial; segundo Fleury (1997, p. 164) “o processo de aprendizagem requer tempo”; e isso nos diversos momentos de nossas vidas. Assim, a compreensão desse processo com adolescentes torna-se ainda mais indispensável, pois há aí dois processos, o da descoberta como ser em desenvolvimento e como educando. Portanto, “as pessoas constituem peças-chave no processo de aprendizagem, que se configura como um processo coletivo, partilhado por todos e não o privilégio de uma minoria pensante” .

A responsabilização e o reconhecimento da competência é essencial para um bom ambiente de aprendizagem, “e a diversidade dos membros dos grupos deve não só ser reconhecida, mas respeitada e trabalhada não como fonte de conflito, mas de inovação” (Fleury, 1997, p. 164).

### 2.3.2 Formação

A formação pode ser definida como um processo de desenvolvimento social, que não só envolve conhecimento técnicos, mas também abre para novas dimensões, atitudes e outros saberes que são adquiridos através das experiências vividas.

Para tanto, a formação pode ser também definida por duas categorias centrais, apresentadas por Silva ( 1998, p. 33-34) como Formação para competência e Formação para cidadania.

A primeira se refere a ações que visam desenvolver a capacidade de articular de modo eficaz uma diversidade e complexidade de saberes na ação, expressada em ser capaz de identificar e resolver problemas nas situações de vida e de trabalho. Envolve, ainda, uma diversidade de novas habilidades, atitudes e comportamentos, superando o “saber – fazer” para a constituição do “saber-ser” competente, que tem dimensão a partir de resultados na ação.

Na formação para a cidadania, podemos entendê-la como ações que capacitam para administração do cotidiano de forma crítica, criativa e eficaz, tanto na condição individual quanto coletivo e no desenvolvimento intra e interpessoal, educativo e cultural, apresentando perspectivas de garantir direitos, ampliar alternativas e construir novas relações sociais.

Nesse sentido, sendo a formação caminho para a diversidade de saberes, vejamos como os adolescentes vêem o desenvolver da formação na prática do trabalho.

#### 2.3.2.1 Formação e Crescimento na Empresa

As falas dos adolescentes a respeito de sua formação e crescimento na empresa foram assim emitidas:

- *“Aqui na empresa eu aprendi muitas coisas, principalmente como chegar nos lugares, perguntar e até mesmo ter mais atenção, antes, minha mãe pedia para eu ir ao banco, fazer umas voltas, coisas simples mas pelo menos a metade eu esquecia. Agora não, faço tudo com atenção, se for necessário eu pergunto e estou aprendendo cada vez mais”. (C. S. T)*
- *“Sim, pois tudo que eu aprendi no computador foi aqui, agora faço tudo nele sei que com certeza tudo que aprendi não teria aprendido em uma faculdade. Me considero totalmente apta para digitação” (T. L)*
- *“Sim, com certeza desde que eu entrei aqui acho que venho crescendo, hoje conheço mais pessoas, sei me relacionar melhor e aprendi coisas que nem sabia que existia” (R. P. S).*
- *“Eu acho que sim, que a empresa possibilita meu crescimento, pois tenho acesso a vários departamentos, conheço um pouquinho o trabalho de cada setor, o que fazem, para que serve e com isso eu vou aprendendo” (J. T)*
- *“Claro que sim, quando comecei não sabia quase nada, era calada, tímida, tinha medo até do computador, mas aqui na empresa as pessoas foram me ensinando, me dando responsabilidade e confiando em mim, cada pessoa do setor me pede para fazer e me ensina como fazer; hoje sou mais segura e confiante de meu trabalho” (L. P. B).*

Parte dos adolescentes nunca haviam trabalhado antes, ou trabalharam em empregos informais, cujas formas mecanizadas e repetitivas não lhe suscitavam expectativas de novos conhecimentos. São agora associados novos aprendizados à empresa, ou seja, toda forma de conhecimento, como os contatos com as pessoas, levando a uma melhor desenvoltura para a comunicação, o conhecimento técnico, o contato com computador, material do trabalho que o setor desenvolve, bem como todo funcionamento da empresa.

O crescimento se dá no momento em que conquistam novos saberes e ultrapassam os limites da capacidade de aprendizado, fazendo-os compreenderem que a empresa como um todo é expressão de crescimento.

Para os supervisores, a empresa também é local de aprendizagem, possibilitando oportunidades de crescimento. Assim relatam:

- *“Oferecendo-lhes oportunidades de aprendizagem e valorizando sua capacidade e potencial” (S. M).*
- *“ A empresa, dando oportunidade para que o jovem ingresse como trabalhador, está participando diretamente de sua formação, tanto profissional quanto intelectual” (G. A. R).*
- *“Dependendo do local onde ele trabalha, dependendo das pessoas com as quais ele trabalha, ele pode se tornar um grande homem de negócios. Aqui tem-se muitos contatos, aprende-se como se portar com autoridades” (J. S. C ).*
- *“Dando acesso ao desenvolvimento do trabalho, ao computador, contribuindo para o aprendizado” (R. D).*
- *“No envolvimento diário com o trabalho e com as pessoas, a cada dia eles descobrem novas coisas, estão sempre aprendendo e acho que procuramos contribuir para isso na medida do possível” (A. J. R)*

Na percepção dos supervisores, a empresa propicia toda forma de crescimento, tanto pessoal, profissional, quanto intelectual. É caminho para um desenvolver profissional, que abre espaço para a aprendizagem que valoriza sua capacidade e potencialidade; possibilita contato com as pessoas, contribuindo para desenvolver sua capacidade de comunicação, podendo tornar-se apto até para grandes negócios. Nesse sentido, ela amplia acesso a computador, informações e pessoas que posteriormente irão contribuir para seu crescimento profissional.

A empresa, se for envolvida diretamente em mudanças, contribui para a renovação da aprendizagem, através da gestão cotidiana do trabalho e da produção participativa. Portanto, a formação não se limitará ao desenvolvimento de competências de tarefas, mas será um estímulo à inovação e à criatividade, mediante atitudes críticas e reflexivas.

Hoje, toda organização deve tornar-se uma comunidade voltada para o aprendizado e para o ensino a fim de intensificar a plenitude e a diversidade da capacidade humana. Somente sobreviverão as organizações que adotarem novos modelos mentais e novas estruturas de aprendizado. Este é o preço a ser pago e o investimento a ser feito nas organizações do século XXI, uma vez que seu traço mais marcante será uma cultura de aprendizado contínuo para todos os seus envolvidos (PANCERI, 2001, p. 74)

As empresas e organizações podem certamente criar um ambiente de aprendizagem, formação e conhecimentos aos seus profissionais. Isso, na medida em que ampliam as fronteiras da empresa, permitindo novos contatos, autonomia, criatividade e iniciativa em um ambiente de responsabilidade, cooperação, trabalho em equipe, confiança e abrindo para a competência.

Nesse sentido, os supervisores podem contribuir muito com o crescimento, devendo ser participantes no processo de formação, como agente formador, mobilizando e flexibilizando as relações de saber-poder.

Vejamos assim como se dá a contribuição dos supervisores no trabalho de adolescentes.

### 2.3.2.2 Contribuição dos Supervisores para Formação dos Adolescentes

Para os adolescentes, o supervisor é figura de grande importância em seu processo de formação, segundo seus depoimentos:

- *“Com a minha supervisora, converso pouco, pois não tenho muito contato com ela, mas a supervisora do outro setor sim, estamos sempre conversando, ela é mais velha uma senhora e gosta de nos reunir para conversar quer dizer eu e os outros adolescentes, dar algumas dicas, isto é muito bom” (C. S. T).*
- *“A minha supervisora contribui muito para minha formação, sempre esteve ao meu lado dia a dia, se errava ela estava ali, se acertava também, talvez quando o contrato com a PROMENOR acabar eu vou ficar, pelo menos é o que falam, mas muito graças a ela que me ajudou” (T. L).*
- *“Tenho uma relação muito legal com minha supervisora, aqui no setor é muito engraçado, as vezes até comento isso com eles, porque somos em quatro comigo, um é para mim como um pai, aquela figura um pouco mais autoritária, mas que também te compreende, a outra a mãe, também preocupada, mais séria mas carinhosa e a minha supervisora mesmo a responsável pelo meu trabalho é a irmã, pois com ela eu tenho mais liberdade, converso, falo de mim, até da minha vida, dos meus problemas, se estou chateado, bravo, triste, ela me ouve, conversa comigo me dá liberdade para perguntar, esta sempre me ensinando o trabalho*



*dela. Claro que também me corrige, chama a minha atenção, mas eu sei que é para o meu bem. Sabe, uma família que briga, aprende, se entende e tudo fica bem, acho que isto para mim ajuda bastante, eu gosto muito daqui, muito mesmo” ( R. P. S ).*

- *“Acho que sim, pois é ele que me ensina as coisas, me passa os trabalhos”( J. T ).*
- *“Contribui, sim, ele me deixa à vontade, me dá liberdade para fazer as coisas, demonstra que confia em mim, isso é muito bom, temos uma relação bem legal” ( L. P. B ).*

O supervisor, na visão dos adolescentes, é a figura de orientação, aquele que ensina e participa do desenvolvimento do trabalho e que tem responsabilidade de formador. Seu papel é de grande valor, percebido, muitas vezes, como membro da família na qual é expressado confiança. Muito do aprendizado adquirido é associado a ele; a autonomia permitida e a responsabilidade que atribuem aos adolescentes faz com que se tornem confiantes.

Do universo entrevistado, apenas um adolescente mantém pouco contato com o supervisor, colocando que não tem muita liberdade com ele, o que torna difícil a comunicação e, com isso, o aprendizado. Também é dificultado o diálogo, sem o qual muitas dúvidas e até curiosidades poderiam ser sanadas e contribuiriam para a formação. Por isso, entende-se e nota-se a grande importância do contato com o supervisor, cuja figura é também exemplo, levando os jovens à observação de suas ações.

Por isso, são tão importantes no processo de formação. Vejamos o que dizem os supervisores:

- *“Orientando-o, acompanhando-o no desenvolvimento de suas tarefas, considerando sua condição de aprendiz, estimulando-o e valorizando seu empenho” ( S. M ).*
- *“O supervisor contribui no sentido de auxiliar o jovem na condução de seus deveres e obrigações, tornando-os responsáveis e aptos para exercer suas funções no setor” ( G. A. R ).*
- *“O supervisor, no trabalho, tem a função de pai e mãe, de responsável. Se ele souber comandar, vai ter referência muito grande. Como pai e mãe são referência em casa, o supervisor é referência no serviço” ( J. C. S ).*



- *“Acho sim, que o supervisor contribui no processo de formação dos adolescentes, para mim sua função é estar junto ao jovem, ensinando e contribuindo com seu desenvolvimento, se não o faz, deveria buscar fazer” (R. D).*
- *“Ele é a referência, a figura exemplo, todo seu trabalho contribui diretamente no adolescente, a forma como são passadas as tarefas, toda comunicação e até correção irão contribuir com a formação” (A. J. R).*

O que se pode notar é que há uma percepção de auxílio na formação, transmitindo responsabilidade, auxiliando o adolescente, valorizando seu empenho e considerando sempre sua condição de aprendiz. Mas há também a visão de responsabilidade na figura de pai e mãe; de certa forma, ela é importante e essa relação de pai, mãe, família contribui para um ambiente de carinho, também expressada na visão do adolescente. No entanto, existe o perigo de essa relação tornar-se muito paternalista, impedindo o desenvolvimento do adolescente, por acreditar que não é capaz, ou por excesso de proteção.

Nesse sentido, os supervisores mobilizam, como agentes formadores, uma rica diversidade de saberes no processo de formação. São saberes, tanto advindos da formação profissional de cada um, quanto de experiências profissionais cotidianas e de experiência adquiridas no contexto social, visão de mundo e valores que também foram adquiridos em outros contextos formadores. E é na articulação desses saberes e na relação estabelecida entre os jovens trabalhadores e supervisores que se constitui a formação.

Nas relações de disputa entre agentes formadores e formandos, movimenta-se o processo democrático e flexibilizam-se, em algumas medidas, as relações de saber-poder. A relação democrática com uma figura de autoridade, representada no agente formador, contribui para que o trabalhador experimente novas relações também no trabalho, na família ou na comunidade. (SILVA, 1998, p. 29).

Essa troca valoriza e dinamiza as práticas, tornando o processo uma experiência enriquecedora e auxiliando no desenvolvimento da formação, na qual é experimentada a relação de saber-poder e também a de saber-fazer.

### 2.3.2.3 O trabalho e o desejo de continuar a busca pela formação

Quando abordamos a formação contínua, nos referimos ao processo educativo, tanto profissional quanto escolar, pois ambos desenvolvem o conhecimento e é ao conhecimento incessante que nos referimos. A formação contínua refere-se ao aprendizado constante, está sempre na busca da informação, formação e especialização. Vive-se em uma sociedade na qual tudo se transforma muito rápido, e assim também é o conhecimento, a tecnologia, conceitos e informações. Temos que procurar estar junto à informação e ao conhecimento, estabelecendo relações e garantindo a permanência no contexto do trabalho e da sociedade.

Quanto ao processo de formação contínua, indagamos a supervisores e adolescentes se acham que o trabalho desperta para esse processo.

As respostas dos adolescentes foram:

- *“Eu quero, sim, pois eu quero sempre buscar estar aprendendo novas coisas. estudar mais, ter mais experiência, aqui eu aprendi bastante coisa legal, mas sei que ainda vou aprender mais com outros lugares e outras pessoas” (C. S. T).*
- *“Sim, eu não quero ficar só aqui, aqui é muito bom mas foi só o começo, quero me aperfeiçoar, estudar para conseguir um emprego melhor, quero fazer faculdade de veterinária e vou lutar por isso” (T. L).*
- *“Nossa, eu acho que sim, você fala continuar me aperfeiçoando, continuando uma formação? Claro, eu vejo os supervisores, as pessoas que passam por aqui, quero sim e vou procurar chegar até lá, quem sabe um dia eu não vou ser um supervisor. Vou estudar bastante, se der né. Vou fazer uma faculdade, não sei para que mas vou tentar” (R. P. S).*
- *“Sim, desperta porque a gente sempre trabalha desde o curso da PROMENOR que aqui é nossa primeira experiência e que depois a gente pode continuar, eu não vou ficar só aqui eu vou aprender mais, quero sempre estudar e trabalhar para ser um pouco melhor” (J. T).*
- *“Acho que sim, ainda não sei bem, porque não sei o que eu vou fazer, o que eu quero, mas acho que pode despertar sim” (L. P. B).*

É expressado o desejo de continuar uma formação, buscar estudar mais. O trabalho realizado atualmente é só o início de um grande aprendizado, em que entraram buscando experiência e nessa busca devem permanecer, utilizam até como referência a figura do supervisor, um exemplo a ser seguido, e talvez fonte de persistência para chegar aonde este chegou, alcançar talvez a mesma ou uma melhor formação. Um exemplo a ser seguido no ambiente de trabalho desperta para formação contínua.

Há também aqueles que não sabem o que querem seguir ou qual objetivo tem para sua vida profissional. Nota-se isso também nos jovens em geral, não só nos sujeitos desta pesquisa. Há dificuldade de perceber a necessidade da formação e da capacitação constante, isto por serem muito jovens e talvez não se sentirem despertados para essa necessidade. Mas aqueles que já tomaram consciência do mundo competitivo terão grande avanço diante dos que ainda não despertaram para esta necessidade. E os que já estão no mercado de trabalho, no envolvimento com a realidade, já conseguem perceber isso e até tornam natural a busca pela especialização. Nota-se isso nas falas dos adolescentes entrevistados, já há neles uma consciência de mudança e de que o conhecimento adquirido hoje é pouco para o amanhã.

No que compete aos supervisores, estes expressaram que a aprendizagem e a responsabilidade adquirida despertam um novo entusiasmo pela formação:

- *“Sim, desperta neles a responsabilidade, a iniciativa, a sociabilidade, respeito e outros aspectos que formarão seu caráter” (S. M).*
- *“Sim, o trabalho auxilia o jovem a ter mais responsabilidade, proporcionando mais segurança em sua formação” (G. A. R).*
- *“Com certeza, para conseguir ser alguém na vida você precisa estudar, trabalhar porque o trabalho enobrece o homem. O trabalho completa os estudos e é muito bom o jovem conseguir trabalhar cedo” (J. C. R).*

- *“Eu acho que desperta, pois aqui eles tem contato com os mais diversos trabalhos e também passam a conhecer muitas coisas, aqui também eles passam a entender o mundo do trabalho e de como competitivo ele está e que para eles alcançarem um bom lugar no mercado de trabalho vão ter que se preparar para isto” (R. D)*
- *“Creio que sim, no contato direto com o aprendiz eles sabem que muito ainda tem que aprender e que ainda são muito novos, aqui é uma primeira experiência e que com certeza vai despertar o seu desejo de buscar uma melhor formação, mas claro que uns tem esta percepção melhor do que outros e só vai depender deles esta busca” (A. J. R)*

Todos, de alguma maneira, acreditam que o trabalho desperta para a formação contínua, ou seja, desperta a consciência de que precisamos sempre buscar conhecimento.

Para os supervisores, o trabalho propicia responsabilidade e formação com segurança, despertando para a iniciativa, formação de caráter e sociabilidade. Acreditam que o trabalho na adolescência enobrece o desenvolvimento do jovem e que trabalho e escola são fontes primordiais para serem bons profissionais.

O envolvimento com o trabalho, com a tecnologia, e conseqüentemente com a informação leva aos jovens com mais rapidez essa consciência, o amadurecimento também faz com que descubram o saber. E o ponto de partida para essa conquista se situa na atividade prática do homem com seu trabalho, em que busca o saber.

No desenvolvimento das mudanças, difícil é descobrir as necessidades e qualidades para o futuro, desenvolvendo o potencial para aprender mediante métodos criativos e inovadores. Sendo aí que se encontra o esforço inovador, que passará pela modernização do ensino e das ciências, para se possa construir uma nova cultura e aprendizagem.

Deve-se buscar a formação contínua, não como algo pré-estabelecido para se enquadrar nos moldes sociais, mas sim como sabedoria, construção humana, algo satisfatório, parte do desenvolvimento humano. Somos eternos aprendizes na vida, a cada dia estamos aprendendo novos conhecimentos, aprendemos na relação com o outro, desde

uma reportagem até a vida em família. Por que não darmos importância ao conhecimento e fazermos dele fonte de sucesso e vida próspera de ideais? Devemos despertar nesses jovens a iniciativa e o desejo de se aperfeiçoarem, já que são iniciantes em um grande caminho, o do conhecimento incessante.

#### 2.3.2.4 Trabalho e Competência

Abordamos, na primeira parte deste trabalho, que a competência é atualmente categoria primordial para o processo de formação. Vimos, que a competência se dá através da articulação dos saberes, estando eles ligados ao desenvolvimento de habilidades, atitudes e conhecimento.

“A competência implica numa articulação eficaz de diversos tipos de saberes junto aos postos de trabalho, o que requer a mobilização de várias capacidades e habilidades das pessoas, tanto da ordem técnica, quanto social, emocional, comportamental e política, entre outras” (PANCERI, 2001, p.90).

No que compete ao processo de competência, buscamos analisar entre adolescentes e supervisores a percepção desse processo.

Aos adolescentes, indagamos se, em suas percepções, o trabalho desperta para a competência. Vejamos o que pensam:

- *“Creio que sim, hoje sou mais responsável e com isso procuro fazer o melhor” (C. S. T.).*
- *“Não sei, nunca parei para pensar se sou competente, mas procuro fazer tudo que está ao meu alcance, talvez isto possa ser competente” (T. L.).*
- *“Sim claro, quando você tem uma responsabilidade e faz com responsabilidade isso desperta a competência” (R. P. S.).*
- *“Olha eu procuro fazer tudo certinho me considero competente no meu trabalho” (J. T.)*

- *“Despertou, antes eu não tinha muita responsabilidade, agora tudo que me pedem eu procuro ser competente” (L. B. P.).*

Os adolescentes afirmam que a competência foi atingida em referência à sua responsabilidade adquirida e ao fato de cumprir com destreza o que lhes é solicitado.

Nota-se que falta uma noção, ou até mesmo maturidade, dos adolescentes para a compreensão de que a competência é uma articulação dos saberes adquiridos. Mas, mesmo assim, agregam competência ao que fazem, pois adquiriram conhecimentos e os utilizam com responsabilidade.

Dentro do processo, ou no despertar para a competência, podemos observar, já de outras indagações de nossa pesquisa, que a competência é um processo que vem sendo adquirido, a responsabilidade, o aprendizado leva à descoberta e o despertar para ela, ou seja, a formação para a competência. O que lhes falta é entender como se dá a competência para que possam fazer de suas ações a busca de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Quanto aos supervisores, expressam como o desenvolvimento da competência é por eles percebido. Assim colocam:

- *“A produtividade do adolescente, seu interesse, pontualidade e assiduidade são indicadores que o mesmo está crescendo, através de orientações recebidas” (S. M.).*
- *“O supervisor percebe que o adolescente é competente, pela sua capacidade de desenvolver seu trabalho, pela agilidade no que faz, pelo interesse em aprender, pela atenção dada nas atividades que realiza” (G. A.R.).*
- *“No tratamento com os colegas, no desenvolver de suas atividades e no seu comportamento em relação ao futuro, como eles pensam em suas vidas no futuro” (J. C. R.)*
- *“No envolvimento e responsabilidade com o trabalho” (R. D.).*
- *“Percebemos sua competência pelo comprometimento com o trabalho, sua atenção, iniciativa e crescente desenvolvimento” (A.J. R.).*

Os supervisores alegam que a competência dos adolescentes é percebida na medida em que desenvolvem com capacidade seus trabalhos, demonstrando interesse e

agilidade e apresentando produtividade, de acordo com seu comportamento. Nota-se que para os supervisores a competência é adquirida na medida em que fazem com atitude, habilidade e responsabilidade seu trabalho, apresentando crescimento nas atividades realizadas.

Estando a competência ligada ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, vejamos como o trabalho é relacionado a esses saberes.

#### 2.3.2.5 Trabalho como conhecimento

“O conhecimento engloba a totalidade da experiência humana. O ponto de partida é a experiência concreta do indivíduo, em seu grupo ou sua comunidade” (FREIRE *apud* ANDREOLA, 1993, p.33).

[...] “O conhecimento exige uma presença curiosa do sujeito em face do mundo. Requer sua ação transformadora sobre a realidade. Demanda uma busca constante. Implica uma invenção e reinvenção. Reclama reflexão crítica de cada um sobre o ato mesmo de conhecer”[...] (FREIRE *apud* ANDREOLA, 1993, p.34)

Podemos ainda compreender o significado do conhecimento para Morin (2002, p.80), que diz “Todo conhecimento é tradução e reconstrução”. Ou seja, aquilo que eu aprendo, ou me passam, e o que eu transformo e reconstruo assim é a realidade do conhecimento pela prática e ação no trabalho.

No que tange o processo de conhecimento, questionamos aos adolescentes como desenvolvem o trabalho, bem como o que pensam sobre o mesmo e sobre o conhecimento. Seguem suas falas:

- *“Para mim sim, antes não conhecia os lugares no centro, não sabia nada de banco, hoje não, eu sei e são experiências que eu vou levar também para minha vida pessoal, são coisas que jamais vou esquecer” (C. S. T.).*



- *“Sim, aprendi bastante coisa que não sabia, como falei antes o meu maior conhecimento foi o computador, sei tudo sobre ele, claro não tudo, mas todo trabalho que era preciso para fazer aqui e sei todo andamento do setor, acho que vou ficar mas se for para outra empresa já vou levar um conhecimento que adquiri aqui e que antes não tinha”(T.L. ).*
- *“Sim, conhecimento do trabalho na empresa, das pessoas, até como elas são, conhecimento de como agir, falar, muitas coisas mesmos” (R. P. S.).*
- *“Conhecimento, conhecimento, não sei, mas eu já sinto que aprendi bastante coisa, pelo menos do meu trabalho eu tenho conhecimento.pelo menos uma coisa eu posso te falar, o conhecimento com as pessoas, você não tem medo, porque sem medo você quer saber mais, eu era assim medrosa mais agora que conheço todo mundo só vou perguntando” (J. T. ).*
- *“Sim, tudo que eu aprendi aqui foi conhecimento para mim” (L. P. B. ).*

Assim, a experiência vivida por esses adolescentes em seus locais de trabalho, com pessoas de seu convívio e toda ação vivenciada da realidade do trabalho é conhecimento, e este também que é adquirido da curiosidade frente à natureza apresentada e fruto da busca de ações transformadoras para adquirir conhecimento.

Atualmente, vivemos em um mundo com grandes mudanças tecnológicas, aumentando as necessidades de novos conhecimentos para os trabalhadores de todos os níveis, nos diferentes contextos. Nesse sentido, este se faz cada vez mais necessário, e está em constante alerta, pois muito dos que adquirimos hoje talvez não nos seja útil no amanhã, sendo então indispensável ao aperfeiçoamento contínuo.

#### 2.3.2.6 Desenvolvimento de Habilidades e Atitudes

Habilidades e atitudes abordadas no primeiro capítulo estão relacionados ao envolvimento com o trabalho e com a maneira como o fazemos. Podemos desenvolver nossas habilidades com o domínio do trabalho a ser executado e da forma como os



realizamos. As atitudes podem ser adquiridas através da aprendizagem e da maneira como nos envolvemos com a realidade apresentada.

O processo de mudança de atitudes e o desenvolver das habilidades traz um espírito criativo, que deve dominar as tentativas de mudanças e de renovação, induzindo à adaptação das modalidades de transformação dos processos de trabalho. Surge então, como coloca Bastos (1991, p.58), “um novo desafio: aprender a arte de aprender com um novo modelo e uma nova cultura do trabalho”.

“A habilidade, por sua vez, está relacionada à capacidade de aplicar o conhecimento aprendido, ao saber como fazer algo” (DURAND *apud* PANCERI, 2001, p.96).

Nesse sentido, as habilidades podem ser: “intelectuais, que são ligadas aos processos mentais de organização e reorganização de informações, físicas e motoras, da coordenação neuromuscular, pessoais e de personalidade, técnica e operacionais” (PANCERI, 2001, p.96).

Temos ainda as habilidades humanas, conceitual e técnica:

[...] As **habilidades humanas** (saber trabalhar em grupo, ter consciência de suas próprias atitudes, opiniões e convicções, flexível entre outros), **habilidade conceitual** (considerar organização como um todo, promover o bem estar geral da mesma) e **habilidade técnica** (compreensão de métodos, processos e técnicas, conhecimento especializado, aptidão analítica) (KATZ *apud* PANCERI, 2001, p.96)

As atitudes referem-se às questões de ordens afetivas e sociais. Assim, habilidades e atitudes podem ser desenvolvidas durante todo o processo de trabalho, de acordo com o envolvimento ou com a capacidade de articulação apresentada pelo sujeito.

Assim, com o desenvolver do trabalho e o envolvimento naquilo que é confiado aos trabalhadores, dá-se o desenvolver das habilidades e atitudes. Isso ao menos é o que foi argumentado por adolescentes e supervisores.

Indagamos aos adolescentes como observaram o desenvolvimento de habilidades e atitudes ao longo da prática profissional e estes alegaram:

- *“Fui aprendendo e aos poucos tendo mais atitude, sempre procuro saber o que tem para fazer, quero fazer novas coisas e fazer bem, hoje tenho bastante habilidade no que faço” (C. S. T.).*
- *“Bastante, tenho muita habilidade no computador e como aqui no setor só eu que mexo no micro já vou logo tendo iniciativa do que fazer” (T. L.).*
- *“Com o tempo, quando você começa a aprender já tem mais intimidade aí já começa a ter mais habilidade como trabalho e também mais atitude” (R. P. S.).*
- *“Faço tudo com habilidade claro que depois de um tempo, no começo era um pouco tímida e não sabia muita coisa aí não tinha muita iniciativa tinha medo de errar, só fazia quando era mandada ,agora não, já chego e vou fazendo as coisas” (J. T.).*
- *“Não me considero com total habilidade, mas hoje já faço muito melhor do que antes, mas mesmo assim sempre procuro fazer o melhor” (L. P. B.).*

Para os adolescentes, quando foram tendo contato com o trabalho começaram a aprender a dominar sua tarefa, com o aprendizado da tarefa desenvolveu-se a habilidade. Na prática diária do trabalho, há transformação em habilidades e, confiando em sua desenvoltura nasce a iniciativa, processo derivado da confiança da realização habilidosa de seu trabalho.

Para os supervisores, as habilidades e atitudes dos adolescentes são assim observadas:

- *“Através das tarefas confiadas a eles” (S. M.).*
- *“São desenvolvidos com eficiência, seriedade e com conhecimento” (G.A.R.).*
- *“Tento fazer vê-los o que sabem fazer, fazendo eles treinar e aperfeiçoarem-se naquilo que não sabem muito bem. Tento mostrar que devem ser sempre verdadeiros e com muita educação” (J.C. S.).*
- *“ Com o desenvolver do trabalho e com o conhecimento dele” (R. D.).*
- *“São desenvolvidas pela realização do trabalho, vontade e a responsabilidade de cada um”(A. J.R.).*

Na visão dos supervisores, as habilidades e atitudes são desenvolvidas na medida em que começam a se aperfeiçoar e se familiarizar com o trabalho. Assim, o trabalho passa a ser desenvolvido com eficiência e serenidade, abrindo para as habilidades e atitudes.

Habilidades e atitudes também podem ser adquiridas na medida em que a auto-estima é desenvolvida; nesse sentido, vejamos como se dá o desenvolvimento da mesma pelo trabalho.

#### 2.3.2.7 Trabalho e Desenvolvimento da Auto-Estima

Ao abordarmos o desenvolvimento da auto-estima no trabalho, cabe entendermos qual a conceituação de auto-estima.

A auto-estima é nosso senso de dignidade pessoal. Origina-se de todas as idéias, sensações e experiências que reunimos a respeito de nós mesmos durante a vida: achamos que somos inteligentes ou idiotas, sentimo-nos desajeitados ou graciosos; gostamos ou não de nós mesmos. Milhares de impressões, avaliações e experiências que temos a nosso próprio respeito somam-se para formarmos um bom sentimento a respeito de nossa dignidade pessoal ou, de modo oposto, um incômodo sentimento de incompetência (CLARK, 1995, p.15).

Dessa forma, vejamos o que acontece com os adolescentes que têm auto-estima elevada ou pouca auto-estima, de acordo com Clark (1995, p.17-19).

##### *Adolescente com auto-estima elevada;*

- Age de maneira independente;
- Assume responsabilidades;
- Orgulha-se de seus empreendimentos;
- Enfrenta com entusiasmo novos desafios;
- Demonstra uma ampla variedade de emoções e sentimentos;
- Tolerar bem as frustrações;
- Sente-se capaz de influenciar os outros.

*Adolescente com auto-estima baixa:*

- Acha que os outros não o valorizam;
- Diminui os próprios talentos;
- Sente-se impotente;
- Deixa-se facilmente influenciar pelos outros;
- Expressa poucas emoções e sentimentos;
- Evita situações que provocam ansiedade;
- Torna-se defensivo e frustra-se com facilidade;
- Culpa os outros pelas próprias fraquezas.

Ainda, segundo o referido autor, a auto-estima afeta o aprendizado. Ela estimula, interfere e tem forte relação com o aprendizado. O adolescente que apresenta uma auto-estima elevada aprende com mais tranqüilidade e alegria, enfrentando novas tarefas de aprendizagem com mais confiança e entusiasmo. Seu desempenho tende a ser bem sucedido com expectativas positivas, fazendo com que se sinta mais competente.

O trabalho, segundo adolescentes, desenvolve a auto-estima, contribuindo para seu desenvolvimento. Assim colocam :

- *"Claro, meu Deus, eu era muito tímido, agora não, confio mais em mim" ( C. S. T. ).*
- *"Para mim, não muito, não tinha muito problema com minha auto-estima" ( T. L. ).*
- *"Com certeza, bastante, hoje eu sou mais seguro, se tenho que fazer alguma coisa vou e faço, antes não tinha mais medo pensava muito, hoje sou mais confiante" ( R. P. S. ).*
- *"Aumenta sim, aqui a gente conhece um monte de gente, faz amigos, tem nosso próprio dinheiro, amadurece, isto com certeza aumenta a auto-estima" ( L. P. B. )*
- *"Sim, hoje eu confio mais no que eu sou capaz de fazer" ( L. P. B. ).*

O que podemos perceber é que, no contato com o trabalho, o adolescente passa a desenvolver sua auto-estima, torna-se mais seguro, ampliando o aprendizado. estabelece uma relação direta entre auto-estima e a capacidade de aprendizagem, pois com uma auto-estima elevada arrisca mais e tem mais oportunidade de aprender. Apenas um dos adolescentes acredita que essa contribuição não foi muito perceptível, já que não possuía auto-estima baixa.

Vejamos, então, como os supervisores perceberam o desenvolvimento da auto-estima nos adolescentes:

- *“Sim, quando o adolescente experimenta um bom retorno do trabalho que desenvolve ele se valoriza, começa a acreditar em seu potencial e percebe que sempre pode melhorar” (S. M.).*
- *“Sim, com o trabalho a pessoa se sente mais produtiva, segura, útil, com mais conhecimento e vontade de aprender” (G. A. R.).*
- *“Se eles gostam de trabalhar sim vai desenvolver, senão, não” (J. C. S.).*
- *“Desenvolve sim, eles se tornam bem mais auto-confiantes” (R. D.).*
- *“Eu observo como eles chegam aqui tímidos, sem iniciativa, só falando o necessário, aos poucos, passam a conhecer o trabalho e o local e mudam muito, aumentam sua auto-estima, se valorizam mais” (A. J. R.).*

Estudos sobre a auto-estima mostraram que um adolescente com elevado senso de auto-estima aprende melhor, desenvolve relacionamentos com mais qualidade, tem maior capacidade para aproveitar as oportunidades, trabalha de maneira produtiva e auto-suficiente. Passa a ter também uma idéia mais segura de seu rumo do que um adolescente com má opinião sobre si mesmo. Assim, se o adolescente sai dessa etapa, tendo desenvolvido bom senso de auto-estima, entra na vida adulta com grande base sólida, que precisará para levar uma vida “plena e produtiva” (CLARK, 1995, p.10).

Assim, um bom desenvolvimento da auto-estima e a contribuição para o seu despertar leva o adolescente a se tornar mais auto-confiante e ir à luta por seus ideais, com

autonomia para escolher seus caminhos e buscar novas conquistas. Nesse sentido, tendo o adolescente contribuição no local de trabalho para o desenvolvimento da auto-estima, sua formação se tornará também processo de auto-conhecimento.

#### 2.3.2.8 Desenvolvimento das Relações Interpessoais

No que compete ao desenvolvimento das relações interpessoais, indagamos a adolescentes e supervisores, como foi percebido por ambos o desenvolvimento das relações interpessoais em seu ambiente de trabalho.

Quanto ao desenvolvimento das relações interpessoais, todos os adolescentes alegaram melhora, tendo encontrado bons relacionamentos no ambiente de trabalho. Vejamos, assim, suas falas:

- *“O relacionamento com as pessoas é muito legal, aprendi como lidar com as pessoas e que cada um tem um jeito diferente” (C. S. T.).*
- *“É muito bom, aqui cada um contribui com o outro é uma relação de amizade” (T. L.).*
- *“É ótimo, como eu falei aqui é como uma família” (R. P. S.).*
- *“Melhorou bastante, era bastante tímida, calada, agora me comunico bem com todo mundo, tanto aqui quanto fora” (J. T.).*
- *“Muito melhor, sou mas comunicativo, aqui eu conheço muita gente, pessoas importantes estou mais solta menos tímida” (L. P. B.).*

De acordo com depoimentos dos adolescentes, o ambiente de trabalho na empresa propicia relações horizontais, que se desenvolvem, contribuindo assim para o desenvolvimento das relações interpessoais, nas quais descobrem novos vínculos e até amadurecimento.

Para os adolescentes isso é primordial, pois muitos ainda estão rompendo suas ligações com a infância e experimentando novas ligações com a idade adulta. Passam a sair

do relacionamento familiar e com os amigos de infância para enfrentarem novas experiências adultas, tornando-se mais independentes.

Os supervisores explicam como se dá o desenvolvimento das relações no local de trabalho:

- *“Com o envolvimento, a divisão de tarefas e a troca de informações” (S. M.).*
- *“A relação entre pessoas deve ser a melhor possível dentro do ambiente de trabalho, pois só assim as atividades serão desenvolvidas com mais seriedade e responsabilidade, fazendo com que haja mais aproveitamento nas realizações das tarefas” (G. A. R.).*
- *“Como uma família de verdade, com atritos, mas também com carinho, amizade mesmo” (J. C. S.).*
- *“O relacionamento é desenvolvido com amizade e respeito” (R. D.).*
- *“No desenvolvimento dos relacionamentos é notado grande diferença quando o adolescente chega aqui e como se desenvolve, tendo contato com todos, tendo grande desenvolvimento” (A. J. R.).*

Para os supervisores, o ambiente de trabalho propicia o desenvolvimento das relações interpessoais, e ao atingir esse desenvolvimento, o adolescente torna-se mais seguro para transpor barreiras e adquirir novos aprendizados.

#### 2.3.2.9 Acesso ao Computador e a Internet

“O aprender como se opera uma máquina não isenta o operador de um esforço crítico e intelectual, pois ele é conduzido a compreender o processo, os princípios, não fragmentando conhecimentos, mas captando relações com a visão da totalidade do trabalho” (BASTOS, 1991, p. 33).

Quanto ao uso da tecnologia no trabalho, esta também compreende o processo formativo. Por isso, indagamos aos adolescentes trabalhadores como se deu o acesso, no trabalho, ao uso de computador e internet.

- *“Ao computador, sim, mas não uso muito, só nas horas vagas para trabalhos escolares” (C. S. T.).*
- *“Sim, no computador tudo que aprendi foi aqui” (T. L.).*
- *“Ao computador e internet. Ao computador já tinha acesso, mas à internet foi aqui” (R. P. S.).*
- *“Tenho pouco” (J. T.)*
- *“Sim” (L. P. B. ).*

Para muitos, o acesso ao computador ocorreu apenas no local de trabalho; o envolvimento com a tecnologia também é importante pois muitos adolescentes não tiveram possibilidade de fazer um curso de computação, e o acesso no trabalho lhes permite descobrir coisas que contribuirão para seu desenvolvimento profissional e pessoal. Apenas um dos adolescentes revela ter pouco contato com o computador.

Outra utilidade de extrema importância para os adolescentes é a pesquisa escolar, que facilita e contribui para a curiosidade e desperta a criatividade e o conhecimento. Tudo isso faz parte da educação para o trabalho, cuja tarefa essencial é restituir ao homem a possibilidade de realizar suas capacidades e desenvolver-se através do trabalho, isto é, a possibilidade de conhecer, de apropriar-se e de transformar o processo de produção.

Faz-se necessário levar aos jovens o envolvimento, com uma cultura tecnológica, permitir-lhes a descoberta do processo, para que possam, também, descobrir por si sós a modernização, que os desafia com as mudanças tecnológicas. Isso os levará a uma formação crítica do processo técnico.



### 2.3.3 Cidadania

Ao falarmos em cidadania, cabe-nos a abordagem desta categoria, compreendendo o que se entende pelo conceito.

“Cidadania é consciência dos direitos iguais, mas esta consciência não se compõe apenas do conhecimento da legislação e do acesso à justiça. Ela exige o sentir-se igual aos outros, com os mesmos direitos iguais” (SPINK *apud* CORRÊA, 1997, p. 73).

Compreende-se, ainda conforme Monteiro (1998, p. 61), que:

A noção de cidadania, aqui considerada, contempla o direito a ter direitos e tem uma proposta de relações sociais mais igualitárias, a partir de novas formas de aprendizagem social e de convivência entre todos os cidadãos. Entre esses direitos inclui-se o próprio acesso a saberes e práticas sociais que permitam o desenvolvimento da subjetividade e a construção de outros tipos de convivência social e novas relações sociais.

Assim, vejamos o que pensam adolescentes e supervisores sobre a cidadania dos jovens trabalhadores.

Aos adolescentes, indagamos como se percebem enquanto cidadãos e se o trabalho os desperta para o exercício da cidadania e conhecimento de seus direitos. Vejamos o que disseram:

- “Sobre cidadania, acho que sou uma boa cidadã, sou amiga das pessoas, sempre procuro ajudar nas ruas, cuido do meio ambiente. Aprendi também algumas coisas sobre nossos direitos e deveres com a PROMENOR” (C. S. T.).
- “Como cidadão hoje sei mas coisas que antes não sabia, quer dizer não sabia nada, hoje sei que temos bastante leis e direitos, não sei muita coisa, mais sei que temos bastante direitos” (T. L.).
- “Estou exercendo minha cidadania respeitando as leis, votando e trabalhando, acho que é assim que sou cidadão” (R. P. S.).
- “cidadania, não sei bem ainda sobre cidadania” (J. T.).
- “Bem pouco. Nunca parei para pensar nisso só no curso da PROMENOR. Mas acho que procuro ser um bom cidadão” (A. J. R.).

Como podemos observar, ainda falta compreensão aos adolescentes sobre o que é ser cidadão, o que é o processo de cidadania, e se a estão exercendo.

Alguns alegam que o exercício da cidadania acontece na medida em que tratam com respeito as pessoas e o ambiente a sua volta e também relacionam cidadania ao voto e ao respeito às leis. Ainda há aqueles que sabem da existência de nossas leis, mas não conhecem com propriedade seus direitos e deveres, nem a compreensão da cidadania; temos ainda aqueles que não conseguiram responder muita coisa, pois nada sabem sobre cidadania.

No que diz respeito ao processo de trabalho, o despertar para a cidadania só foi expressado no conhecimento de seus direitos no curso da PROMENOR.

Portanto, o que podemos analisar é que, se relacionando à cidadania, os adolescentes ainda não têm muita clareza do que significa ser cidadão.

Quando esse tema é abordado, nota-se neles um certo constrangimento, um medo de errar, de falar algo que não condiz com a realidade. A cidadania para eles parece estar resumida simplesmente a distantes leis, às quais não temos fácil acesso. Não conseguem ainda compreender que exercemos nossa cidadania diariamente, e o ato - fato de estarem trabalhando com dignidade - compreende o exercício da cidadania.

Os supervisores relatam como percebem o desenvolvimento da cidadania dos jovens. Seguem suas opiniões:

- *“Quando ele questiona direitos, quando se posiciona quando faz planos, quando se vê como um indivíduo dentro de um contexto, ou seja fazendo parte de um todo, de uma sociedade” (S. M.).*
- *“Percebe-se o desenvolvimento da cidadania dos jovens que trabalham a partir do momento em que eles se tornam responsáveis por suas obrigações como trabalhadores” (G. A. R.).*
- *“A partir do momento que eles entram aqui, começam a perceber que não são o centro do universo, que também fazem parte de uma sociedade e que devem agir dentro dela para melhorar o que esta a sua volta” (J. C. S.)*

- “*O desenvolvimento da cidadania se dá quando os adolescentes se sentem integrantes do processo na qual estão inseridos*” ( R. D. )
- “*Com participação, compreensão de seus direitos e deveres*” ( A J. R. ).

Na visão dos supervisores, o despertar para a cidadania acontece na medida em que os adolescentes tornam-se responsáveis por suas obrigações como trabalhadores, quando passam a questionar seus direitos, também quando há posicionamento de seus ideais, fazendo plano e se vendo dentro de um contexto e de uma sociedade, procurando transformar as situações à sua volta.

O que vivemos hoje, na realidade dos jovens e de toda sociedade, é que o exercício da cidadania é tema bastante discutido nos meios de comunicação, em conversas paralelas, entre amigos, em épocas de eleições e muitas outras. Mas tal assunto, que é de extrema importância, é tratado como algo irrelevante, sem compreensão exata e importante do que é realmente cidadania. Parece que é assunto apenas apontado, e somente em momentos em que ferem nossos direitos, e depois passa a ser esquecido.

Percebe-se, então, que esse assunto deve ser trabalhado com os jovens, crianças e adolescentes nos mais diversos contextos de vivência, desde a família e até, e principalmente, a escola.

É preciso que as pessoas tenham consciência de seu exercício. Muitas vezes, esses adolescentes podem estar exercendo seus direitos e portanto sua cidadania e sem saber. Por isso, é importante que essa categoria seja abordada na escola e nos diversos lugares de formação, compreendendo que a cidadania é expressão cotidiana de nossos direitos, deveres e participação social.

No que se refere ao processo de cidadania, Sallas aborda que os jovens, no início da década de 1990, apresentavam promissora participação política. Nascia, aí, a juventude “cara-pintada”, tendo importante participação no processo de *impeachment* de um

presidente no ano de 1992. No entanto, após alguns anos desse acontecimento, a participação política e o comprometimento com a democracia dos jovens brasileiros teve declínio. Apresentou-se então um jovem que preservou sua participação política. “A figura do mercado faz com que ele se volte para seus projetos individuais, por isso, o futuro das instituições, a democracia e a cidadania parecem irrelevantes nos seus projetos de vida” (SALLAS, 1999, p. 29).

Talvez os jovens possam sim estar tendo projetos pessoais, que acabam por vulnerabilizar o processo democrático, mas é aí que está o ponto onde o exercício de sua cidadania em projetos de vida pessoal deve ser trabalhado.

A cidadania deve ser exercida em todos os projetos, como podemos dar margem a projetos sem participação, sem parâmetros, que levem a alguma necessidade em comunidade, desde nosso direito à saúde, segurança e educação, que são projetos pessoais e sociais.

Precisamos trabalhar nos jovens a formação para a cidadania e, principalmente agora, com o novo Código Civil, pois foi conquistada a maioridade aos 18 anos. A partir daí, os jovens podem responder por seus atos perante toda sociedade, com maturidade sem autorização dos pais.

#### **2.3.4 Trabalho e Escola**

A escola é necessidade prioritária na vida de toda pessoa; ela é fonte de conhecimento e transmissão de saberes, partilhando culturas e construindo ideais.

Dentro de qualquer fonte de formação, a escola é construção inicial, sendo a educação escolar básica garantia de direitos a todo cidadão. Assim, entende-se que em relação à função social e pedagógica da escola :

O papel precípua é a transmissão de conhecimentos. Não conhecimentos enciclopédicos, abstratos, mas conhecimentos vivos e concretos, indissoluvelmente ligados às experiências históricas da sociedade presente. O papel da escola, pois, é fundamentalmente transmitir, de maneira lógica, coerente e sistemática, os conhecimentos acumulados historicamente pelo homem, ou seja, os conhecimentos científicos, filosóficos, culturais, etc; indissoluvelmente ligados à experiência dos alunos e às realidades sociais mais amplas ( FRANCO, 1991, p. 56 ).

Nesse sentido, entendendo que a fonte primordial de conhecimento é a escola, vejamos se para os adolescentes o trabalho despertou um novo interesse pela mesma.

#### 2.3.4.1 Trabalho e Interesse pela Escola

Indagamos aos adolescentes se a inserção no trabalho despertou-lhes um novo interesse pela escola. Assim relatam:

- *“Sim, porque tem coisas que eu aprendo aqui e só depois vou aprender lá, às vezes, até ensino para meus colegas” ( C. S. T.).*
- *“Para mim não, continuou a mesma coisa” ( T.L ).*
- *“Sim, com certeza hoje eu estudo com mais entusiasmo, porque quero aprender mais” ( R. P. S. ).*
- *“Não” ( J. T. ).*
- *“É normal, meu interesse não mudou muito, sempre gostei de estudar” ( L. P. B. ).*

Para os adolescentes, o trabalho pouco transformou o interesse pela escola, somente em dois aguçou uma nova vontade e entusiasmo.

Atualmente, vemos em grande parte da população escolar, um sentimento de ensino por obrigação, ou seja, como algo estabelecido por uma sociedade e não como desejo de aprendizado. Isso porque a escola está como reprodutora de conhecimentos burocráticos, e não condiz com a realidade dos jovens e das crianças, e isso muitas vezes desanima o envolvimento dos adolescentes com a escola . Ela deve ser produtora de novas habilidades, entusiasta da realidade e manifestadora da cidadania.

Souza (1999, p.72-73) coloca muito bem que há até que se concordar que o sistema de ensino público pode ser ainda um modelo que pode garantir a cidadania do jovem no que se refere ao direito à educação, no entanto, sem entusiasmo, ele tem se tornado incapaz de acolher e incentivar a criatividade na juventude. São assim os jovens vítimas da deficiência visual dos agentes educacionais, em um patrimônio construído para usufruto da sociedade brasileira. Vivendo ao sabor de professores mal preparados, descontentes com a profissão e com os baixos salários pagos, na maioria das vezes em atraso, estudando também em escolas abatidas pelo tempo e pela falta de recursos, com bibliotecas e materiais defasados, desestimulando o aprendizado.

Por isso é que se faz necessário dar à juventude uma consciência crítica, para que possa lutar pela transformação social, buscando um aprendizado escolar que permita a crítica e a transformação da realidade, com jovens conscientes de sua cidadania, saúde e educação. É necessário um ensino público, que garanta a todos acesso adequado ao mercado de trabalho, com sabedoria e dignidade, uma realidade juvenil, que oriente iniciativas desejadas pela sociedade. Precisamos de uma formação educacional mais ampla, com estruturada educação básica, para permitir ao jovem uma habilitação profissional adequada, como um recurso e não como uma solução ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, diante de uma sociedade em rápida transformação, é necessário existirem melhores escolas, em condição cultural e social para que se possa educar e preparar o jovem com estímulo vocacional para que adquira autonomia em suas escolhas.

É preciso valorizar a escola como solução qualitativa para a intervenção junto ao segmento juvenil diante da dispersão de propósitos já apontada, para que ela não seja a expressão de uma política educacional em crise. A escola é o espaço em que se concretizam as definições desta política e a execução do seu planejamento: o cotidiano escolar é o elo final de uma complexa cadeia ( consistente ou não ) e lócus onde ocorre o processo cognitivo da criança e do jovem, devendo por isso ter a maior atenção daqueles que estão preocupados com o futuro de nosso país (SOUZA, 1999, p. 76).

Ainda, segundo a referida autora, a escola é lugar que pode proporcionar uma nova consciência social. Internamente, a escola ambienta-se para a capacitação política dessa geração e pode dar a ela oportunidade para resolver muitos de seus problemas. Nesse sentido, entender, ouvir e dar autoridade aos jovens é necessário.

#### 2.3.4.2 Trabalho e escola como formação

Assim, indagamos aos adolescentes sobre o que acham que mais contribui para a sua formação. Vejamos o que disseram:

- “Os dois são importantes” (C. S. T.).
- “Cada um de sua maneira, a escola é a teoria e aqui é a prática” (T. L.).
- “Um complementa o outro” (R. P. S.).
- “Eu acho que os dois são bem importante para a formação” (J. T.).
- “Os dois, o trabalho e escola” (L. P. B.).

No que se refere à importância para a formação, todos os sujeitos expressam que ambos são fontes de formação.

A respeito dessa análise, cabe-nos colocar que o trabalho é fonte de formação e parte integrante do processo de aprendizagem escolar. Entende-se que é preciso uma nova reorganização pedagógica, a fim de preparar e orientar os adolescentes, pois, sendo ambas fonte de informação e conhecimento, devem caminhar para uma única vertente.

A escola, sozinha e isolada, não encontrará os rumos para novos caminhos. É preciso aproximar o ensino das experiências e discussões do trabalho, sendo mediadora entre a consciência crítica do indivíduo, a sociedade e o trabalho. “É possível, a partir daí, organizar uma prática pedagógica que retome o saber do trabalhador, estimulando sua consciência acerca deste saber, nascida no dia a dia” (BASTOS, 1991, p. 92).



É preciso também preparar uma política ou redefini-la para lidar com esses saberes, para que haja entre os educandos possibilidade de articular trabalho e escola, em um processo produtivo, a fim de que possam trabalhar e estudar dentro de suas potencialidades.

Redefinir o padrão de crescimento numa perspectiva mais humanizadora exige ousadia, mas pode garantir menos sacrifício dos jovens, onde a legislação projeta, orienta o jovem trabalhador e o afaste da situação de precariedade em que se encontra, possibilitando-lhe a escolha. O aumento da duração da escolaridade básica obrigatória e a diminuição das horas de trabalho são necessidades que se impõem quando se pretende que a juventude possa trabalhar e estudar. O trabalho deve estar adequado às condições e às possibilidades do jovem, que está vivendo uma transição, encorajando-o como um indivíduo em formação (SOUZA, 1999, p. 75).

Nesse sentido, escola e trabalho podem ser vivenciados juntos, mas dentro de um processo que lhe permita conciliar tempo e conhecimento, incentivando, educando e contribuindo em seu processo formativo, capaz de torná-lo autônomo, crítico e seguro de suas ações e inserindo-o de forma justa nos meio de projeção social.

### **2.3.5 Programa Jovem Trabalhador Como Contribuinte para Formação Contínua**

Como participantes de um programa de inserção, acompanhamento e orientação, como o Programa Jovem Trabalhador, indagamos a adolescentes e seus supervisores se acham que o Programa Jovem Trabalhador contribui para a formação dos adolescentes.

Os adolescentes assim se posicionam:

- *“Sim, contribui, é através do Programa que entramos e ele está sempre conosco, me orienta e ajuda sempre que preciso” (C. S. T.).*
- *“Eu acho que bastante, estão sempre buscando nos conscientizar, aprendemos bastante coisa já antes mesmo de começar a trabalhar” (T.L.).*
- *“Eu tenho bastante segurança no Programa, sei que qualquer dúvida eles me atendem, estão sempre dispostos e também com a minha família” (R. P. S.).*



- *“Com certeza contribui sim, estão sempre em contato com a gente, acompanham nosso desempenho na escola, fazem nossa avaliação aqui, estão sempre nos incentivando” (J. T.).*
- *“Acho que sim, pois desde que entrei tudo que aprendi foi pelo Programa” (L. P. B.).*

No que se refere ao Programa Jovem Trabalhador, os adolescentes alegam que contribui para sua formação na medida em que os acompanha e orienta, procurando sempre incentivá-los, buscando contribuir para a formação dos jovens. A presença do Programa é citada como constante para os jovens em seu processo de trabalho, tanto para o jovem como para sua família.

Para os supervisores, o programa oportuniza crescimento e desenvolvimento de responsabilidades. Seguem seus depoimentos:

- *“Sim, pois oportuniza seu crescimento e a consciência de suas potencialidades” (S. M.).*
- *“Sim, Porque desde cedo eles aprendem a ter mais responsabilidade, a dar mais valor aos seus conceitos e atitudes e adquirem mais maturidade” (G. A. R.).*
- *“Contribui, mas depende do local e com quem o jovem vai trabalhar” (J. C. S.).*
- *“Para mim sim, pois são eles que preparam o adolescente e acompanham” (R. D.).*
- *Contribui, pois é pelo Programa que estão desenvolvendo o trabalho” (A. J. R.).*

Para supervisores, o programa oportuniza o crescimento dos adolescentes, abrindo para a consciência de sua potencialidades e maturidade. Um deles faz uma ressalva quanto ao local de encaminhamento, alegando que a formação só será despertada de acordo com o local a ser encaminhado o jovem trabalhador.

É dentro de programas de apoio e orientação que deve ocorrer o trabalho na adolescência, contribuindo, respeitando as potencialidades, limitações e levando-os ao entendimento de seu processo formativo.

Nesse sentido o programa atuando junto aos jovens e apresentando aos adolescentes e empresas parceiras, esclarecendo que estes são sujeitos em desenvolvimento, mas com potenciais e capacidades, portadores de direitos e deveres, tornarão cidadãos críticos e conscientes de sua participação no contexto social e o despertar para a formação contínua será consequência do processo.

#### 2.3.5.1 O Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador

O Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador, atua no sentido de proporcionar condições que atendam às necessidades básicas dos adolescentes, através da auto capacitação do mesmo, como agente participante da sociedade onde está inserido.

É o Serviço Social que desenvolve e coordena o Programa Jovem Trabalhador. Assim, sua participação é primordial nesse processo; nesse sentido, indagamos a adolescentes e supervisores se o Serviço Social também contribui para a formação contínua dos adolescentes.

O Serviço Social do Programa atua junto aos adolescentes em todos os momentos necessários. Para os jovens, ele está sempre à disposição, garantindo atendimento e compreensão. Seguem suas falas:

- *“Sim, eu estou sempre indo lá falar com elas, qualquer dúvida, qualquer coisa, sou sempre bem atendido e tenho muita confiança no Serviço Social” (C. S. T.).*
- *“Bastante, na verdade não tenho nada a reclamar, precisei sair do outro emprego que tinha pela PROMENOR pois eu estava com problemas, elas logo me atenderam e a minha mãe, conversaram com a gente nos orientaram, pedi meu desligamento e depois de um tempo elas já me chamaram outra vez e me encaminharam para cá, com muita atenção, isso é muito bom” (T. L.).*
- *“Sim, sei lá parece que elas falam a nossa língua, nos entendem, isso é muito importante” (R. P. S.).*
- *“Claro, estão sempre fazendo palestras de formação, reuniões, campeonatos, isso tudo ajuda para a formação” (J. T.).*

- *“Sim, ajuda bastante, temos sempre atividades e orientação sobre o trabalho” (L. P. B.).*

Percebe-se que, para os adolescentes, o Serviço Social é o porto seguro, está em todos os momentos, acompanhando-os e intervindo, contribuindo em seu processo formativo com palestras, reuniões, lazer e também junto aos seus familiares.

O contato com os adolescentes tem sido uma busca constante, atua junto aos jovens e seus familiares, quando necessário. E um dos papéis do assistente social é conscientizar aqueles que buscam seus direitos de cidadania, ampliando informações que possam contribuir na definição dos rumos da vida em sociedade.

Assim, o assistente social do Programa é constantemente desafiado a se apresentar como agente intelectual e renovador do processo de trabalho, retirando a errônea imagem de meros “assistencialistas”, apresentando capacidade para decifrar a realidade de propor e construir propostas às demandas do cotidiano contemporâneo.

Assim, vejamos se para os supervisores o Serviço Social também expressa contribuição na formação:

- *“Acredito que sim, uma vez que há um acompanhamento sistemático dos adolescentes inseridos no programa” (S. M.).*
- *“O Serviço Social do programa despertará para a formação contínua, se for bem conduzido, fazendo com que o jovem demonstre interesse e se adapte ao trabalho que desenvolve” (G. A. R.).*
- *“O Serviço Social é sub utilizado. Poderia atuar mais junto aos jovens” (J. C. S.).*
- *“Sim, o Serviço Social contribui bastante para a formação, está sempre acompanhando o trabalho dos adolescentes” (R. D.).*
- *“Acredito que sim, o trabalho a ser desenvolvido tem uma base e sabe como trabalhar com os jovens, só deveria estender para os supervisores este trabalho” (A. J. R.).*

Na visão dos supervisores, o Serviço Social do Programa despertará para a formação, se tiver boa condição e for bem aproveitado. Uns acreditam que seu

desenvolvimento poderia atuar mais junto aos jovens, já para outros, há no Serviço Social um acompanhamento sistemático com os adolescentes. Estes não são unânimes quanto à participação do Serviço Social: para uns, como já citado, o acompanhamento é sistemático, para outros, poderia atuar mais junto aos jovens.

Com os supervisores, o contato se dá nos períodos de avaliação e também quanto porventura se faz necessário. Talvez o que falta é mais atuação junto aos supervisores para que estes possam estar cientes de todas as atividades realizadas junto aos adolescentes e seus familiares. E aí está seu desafio junto aos supervisores, apresentar sua atuação e inseri-lo no processo de trabalho, levando-os ao envolvimento com o programa, para que os supervisores possam auxiliar no trabalho e se compreenderem como agentes formadores.

Assim, o profissional “deve ir além das rotinas institucionais e buscar aprender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional”(IAMAMOTO, 1998, p. 21).

Essa profissão tem o intuito de avaliar questões que tragam à tona as desigualdades existentes no cotidiano dos cidadãos trabalhadores, as quais necessitam de serviços públicos referentes à área da saúde, recursos humanos e trabalhistas.

Assim, o Serviço Social deve atuar como agente modificador da realidade, trazendo uma visão inovadora, permitindo ao cidadão trabalhador a busca de seus direitos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de uma sociedade em que tudo se transforma tão depressa, o jovem muitas vezes é a principal vítima desse contexto devido à sua pouca experiência profissional; entra aí a importância de programas como o Programa Jovem Trabalhador, que o insira no trabalho como um meio de formação e descoberta pessoal, dando-lhe autonomia para escolhas.

O trabalho na adolescência, dentro do aspecto formativo, leva ao jovem o desenvolvimento de sua competência, tornando-o mais confiante e seguro de suas capacidades, passando a ter uma elevada auto-estima, o que lhe permite desenvolver suas habilidades e atitudes. O contato com as pessoas em ambiente de trabalho leva ao jovem uma maior desenvoltura e segurança. O desenvolver da tarefa permite conhecer um novo fazer fora da prática escolar, mas que também pode ser unido a esse saber. Esse contato leva então ao desenvolvimento do adolescente, tornando-o apto ao aprendizado e fazendo com que esteja desenvolvendo sua capacidade crítica.

Nesse envolvimento com o trabalho, ele passa a compreender seu processo formativo, bem como sua participação na sociedade onde está inserido, entendendo que o aprendizado e conhecimento não cessam e estão em constante transformação, fazendo-se necessária a busca pela formação contínua.

Cabe-nos ressaltar que essa é uma fase em transformação, e que a maturidade ainda não foi totalmente adquirida, por isso a importância de os jovens estarem dentro de programas que os orientem e acompanhem enquanto formandos, tendo supervisão constante, mas não como fiscalização e sim como formação, fazendo-os compreenderem

direitos e deveres, permitindo o acesso ao saber, ao uso de tecnologias e conhecimentos práticos e teóricos, respeitando sempre a condição de pessoa em desenvolvimento.

Levando-se em conta que grande parte da formação do indivíduo, sobretudo no que compete ao ingresso no mercado de trabalho, acontece no contexto escolar, parece relevante chamarmos a atenção de que o modelo de ensino necessita de uma reformulação urgente, a fim de despertar o interesse pela escola, tornando-a mais atrativa, adaptando-a à realidade do aluno, para que este possa nela descobrir o caminho para o conhecimento.

E é dentro da junção formação profissional e escolar que devemos trabalhar, como construção do saber-fazer e saber-ser em uma sociedade do conhecimento.

Dentro desse processo, grande importância também é a da formação cidadã que se adquire no contato com o outro, pois permite ao adolescente criticar o meio, instigando-o a transformar a sociedade à sua volta, apesar de ser esta uma das maiores dificuldades de expressão do jovem, a cidadania, e a escola pouco trabalha com esta categoria. Mas, pelo trabalho na busca de seus direitos e deveres, pode passar a compreender e até questionar o meio.

No desenvolver da formação contínua, concluímos que a grande maioria sentiu o despertar e também a necessidade de buscar dar continuidade ao seu processo formativo, alegando que o trabalho desenvolve conhecimento, tendo no Programa Jovem Trabalhador e na empresa o despertar para esse desejo.

No entanto, a formação só terá um bom êxito, se empresas e programas trabalharem juntos e compreenderem o processo formativo dos adolescentes, buscando rever sempre seu processo de trabalho quanto à formação e também atuar mais junto aos supervisores para que estes possam compreender o desenvolvimento de seu trabalho e para que a participação no processo formativo dos adolescentes seja primordial.

Para concluir, podemos dizer que o programa vem tentando atingir seus objetivos. No entanto, tem que avançar em relação à redução da carga horária de algumas empresas que ainda exigem oito horas de trabalho, no que são amparadas pela legislação, a fim de permitir conciliar mais facilmente trabalho e escola.

Assim, deixa-se como proposta para o Programa Jovem Trabalhador que este faça com as empresas parceiras reuniões e encontros com os supervisores, para que trabalhem realmente enquanto formadores, despertando a cidadania dos adolescentes, definindo seu processo de aprendizado, tornando-os capazes de saber-fazer e saber-ser com competências, habilidades e atitudes.

Criar também junto aos jovens trabalhadores e/ou egressos grupos de formação, para que possam discutir e buscar avançar em seus direitos e compreensão do processo formativo, fazendo com que estes sejam capazes de lutar por seus direitos, abrindo lutas e conquistas, chamando atenção para as necessidades dos jovens em nossa realidade, e lutando por uma formação justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIA, Melissa Bittencout. **Criança – Direito Ao não trabalho/ adolescente direito a Profissionalização. O Estado e a Sociedade Civil Face a Esta Questão.**TCC. Florianópolis: UFSC, 2000.

ANDREOLA, Balduino A. O processo de conhecimento em Paulo Freire. **In. Educação e Realidade**, Porto Alegre: Pannonica, 1993. p. 32 – 42.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?; Ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1995.

\_\_\_\_\_. Dimensões da Crise e Metamorfoses do Mundo do Trabalho. **In. Revista Serviço Social e Sociedade** nº 50, São Paulo: Cortez, 1996. p. 78 – 86.

ARRUDA, Marina Patrício de Arruda. Formação: Uma Responsabilidade Social, **In: Revista Veritas**, Porto Alegre: EDIPRUCS, 1998. p. 49 – 52.

BASTOS, João Augusto de Souza Leite de Almeida. **A educação técnico-profissional: fundamentos perspectivas e prospectivas**, Brasília: SENETE, 1991.

BRASIL. Constituição 1998. **Constituição: Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1998.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Florianópolis: IOESC, 1999.



CASALI, Alípio. **Educação e empregabilidade: novos caminhos de aprendizagem.** São Paulo: EDUC, 1997.

CORRÊA, Cristiane Inácio. **Cidadania: consolidações e contradições de propostas aos adolescentes trabalhadores da PROMENOR no BESC e na ELETROSUL.** TCC. Florianópolis: UFSC, 1997.

CLARK, Aminah. **Adolescentes Seguros: como aumentar a auto-estima dos jovens.** São Paulo: Gente, 1995.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. **Formação & Cidadão & Cidadania.** In. **Revista Veritas.** Porto Alegre : EDIPUCRS, 1998. p. 9 - 14.

\_\_\_\_\_. **Formação, ou Qualificação ou Competência.** In. **Revista Veritas.** Porto Alegre, EDIPUCRS, 1993. p. 95 – 103.

FLEURY, Maria Thereza Leme. **O ambiente para aprendizagem Organizacional.** In **Empregabilidade e Educação: novos caminhos no mundo do trabalho.** São Paulo: EDUC, 1997. p. 151 – 156.

FRANCO, Luiz Antonio de Carvalho. **A escola do trabalho e o trabalho da escola.** São Paulo: CORTEZ, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1994.

HARMAN, Willis; HORMANN John. **O Trabalho Criativo. O Papel Construtivo dos Negócios Numa Sociedade em Transformação.** São Paulo: CULTRIX, 1997.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e ético-políticas**. Fortaleza: CRESS-CE, 1998.

KAIR, Vandaci Magagnin. **Uma experiência de Marketing Social no P J T- Programa Jovem Trabalhador**. TCC. Florianópolis, UNISUL, 2001.

KESSELS, Joseph W. M. A produtividade do conhecimento. In. **Empregabilidade e Educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 209 – 222.

MENDES, Thais Botelho Corrêa e CARVALHO, Denise Bomtempo Birche de. A Representação Social Sobre o Trabalho Elaborada a partir do Discurso dos Adolescentes em Processo de Formação Profissional. In **Anais do VII Encontro de Pesquisadores em Serviço Social**. Brasília: ABEPSS, 2000. p. 429 – 435.

MONTEIRO, Regina. A formação médica na construção de competência e da cidadania. In. **Revista Veritas** Porto Alegre : EDIPUCRS, 1998. p.59 – 63).

MORIN, Edgar. **Educação e complexidade: os sete saberes e outros ensaios** ( org.) . São Paulo: Cortez, 2002.

MOTA, David. **Formação e Trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza . **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 13 ed; Petrópolis: Vozes, 1994.

NETO, Honor de Almeida. Trabalho Infantil: Um Velho Problema na Ordem do Dia. In: **Revista Veritas**, Porto Alegre: EDIPRUCS, 1998. p. 21 – 26.

OLIVEIRA, Orís de. **O trabalho da criança e do adolescente**. São Paulo: Ltr, 1994.

PANCERI, Regina. **Instituição assistencial e cidadania**. 1995, Dissertação ( Mestrado em Serviço Social ). Porto Alegre: PUC/RS.

\_\_\_\_\_. **Terceiro Setor: A identificação das competências dos gestores do terceiro setor**. 2001, Tese ( Doutorado em Engenharia de Produção ), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

PEREIRA, Irandi et al. **Trabalho do adolescente: mitos e dilemas**. São Paulo: Instituto de Estudos Especiais da PUC/SP, 1994. ( Série Defesa dos Direitos as Criança e do Adolescente ).

POCHMANN, Marcio, **A batalha pelo primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

PROMENOR. **Regulamento Interno**. Florianópolis, 2001.

SALLAS, Ana Luiza Fayet et al. **Os jovens de Curitiba: desencantos e esperanças, juventude, violência e cidadania**. Brasília: UNESCO, 1999.

SCHULTZ, Cristina. **Formação profissional e negociação coletiva: o modelo espanhol**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Inês Amaro da. Competência e cidadania no mundo do trabalho. In. **Revista Veritas** Porto Alegre : EDIPUCRS, 1998. p.27 – 34).

SOUZA, Janice Tirelli Ponte de. Os jovens, as políticas sociais e a formação educativa. In. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis: UFSC, 1999, p. 51 – 79.

STEFFEN, Ivo. **A aprendizagem de adolescente em formação profissional**. Rio de Janeiro: SENAI, 1985.

## **ANEXO 01**

**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO - PROMENOR**  
**PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**  
**REGIMENTO INTERNO**

**TÍTULO I**  
**DA IDENTIFICAÇÃO**

- ART. 1º** - O Programa Jovem Trabalhador está localizado na Av.Hercílio Luz, nº 1249 A, CEP 88020-001, Centro, Florianópolis - SC.
- ART. 2º** - O Programa Jovem Trabalhador é um dos programas da PROMENOR a qual foi oficialmente constituída em 1971 e era mantida pelo Estado de Santa Catarina. A partir de 1977 passou a ser de responsabilidade total da Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES.
- ART. 3º** - O Programa Jovem Trabalhador se enquadra no “ Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho ” conforme capítulo V do Art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, alterado com a Emenda Constitucional nº 20 de 16 de dezembro de 1998. O Programa Jovem Trabalhador reger-se-á por este regimento, aplicando-se nos casos omissos a legislação vigente.

**TÍTULO II**  
**DOS FINS E OBJETIVOS**

- ART. 4º** - O Programa Jovem Trabalhador tem como finalidade, atender adolescentes de 16 a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social, em busca de sua primeira experiência profissional, de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, e a missão da Irmandade do Divino Espírito Santo.

**ART. 5º** - O Programa Jovem Trabalhador tem, como objetivo, capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes no mercado de trabalho, proporcionando um processo de formação contínua, assegurando seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania.

### **TÍTULO III**

#### **DA ORGANIZAÇÃO TÉCNICO - ADMINISTRATIVA**

##### **DO PROVEDOR**

**ART. 6º** - O Provedor da Irmandade do Divino Espírito Santo é equiparado ao guardião para todos os efeitos de direito.

##### **DOS SERVIÇOS TÉCNICO - ADMINISTRATIVOS**

**ART. 7º** - Os serviços Técnico - Administrativos são exercidos por:

- a) Coordenador
- b) Assistente Social
- c) Estagiários de Serviço Social

##### **DO COORDENADOR**

**ART. 8º** - O Coordenador do Programa Jovem Trabalhador, técnico de nível superior, tem as seguintes funções:

- Coordenar, orientar e supervisionar o trabalho técnico-administrativo do programa;
- Participar das reuniões técnicas;
- Representar o Programa em solenidades, eventos e outras oportunidades;
- Coordenar reuniões técnico-administrativas do Programa;
- Elaborar cronograma semestral das atividades a serem desenvolvidas;
- Participar dos processos de seleção para admissão de novos funcionários;

- Celebrar novos convênios;
- Integrar as comissões de trabalho da instituição; \*
- Zelar pelo trabalho em equipe;
- Participar de treinamentos, seminários e cursos de capacitação profissional;
- Incentivar e oportunizar a capacitação dos recursos humanos;
- Coordenar a elaboração do Planejamento Anual de Ação e do Planejamento Operacional do Programa;
- Acompanhar o plano de aplicação financeira e a respectiva prestação de contas;
- Coordenar, orientar acompanhar e avaliar a execução do Planejamento Operacional do programa.
- Executar outras atividades compatíveis com o cargo;
- Zelar pela qualidade do atendimento e dos serviços prestados aos usuários;
- Zelar pelo patrimônio do programa.

## **DO ASSISTENTE SOCIAL**

**ART. 9º -** O Assistente Social do Programa Jovem Trabalhador, técnico de nível superior tem as seguintes funções:

- Desenvolver ações de planejamento, orientação, supervisão, execução e avaliação de programas e projetos sociais aplicados a indivíduos, grupos e comunidades;
- Elaborar estudos, pareceres técnicos entre outros para tomada de decisão em processo de planejamento ou organização;
- Participar de trabalhos de equipe, comissões, conselhos, fóruns entre outros contribuindo na elaboração, análise e implantação de atividades;
- Elaborar projetos de pesquisa, ou orientar estagiários a fim de dinamizar as ações e projetos desenvolvidos pelo programa;
- Mobilizar recursos para manutenção do programa;
- Fornecer dados estatísticos, apresentar e encaminhar relatórios de atividades;
- Efetuar entrevistas de inscrição de adolescentes no PJT;
- Realizar treinamentos de adolescentes a serem encaminhados ao trabalho;



- Organizar e manter atualizado o prontuário dos adolescentes trabalhadores;
- Sistematizar e repassar informações aos usuários;
- Realizar a seleção de adolescentes para encaminhar ao trabalho;
- Efetuar entrevistas de admissão do adolescente;
- Proceder o desligamento de adolescentes do Programa;
- Acompanhar o desenvolvimento escolar do adolescente;
- Acompanhar o desenvolvimento profissional do adolescente na empresa, verificando a contribuição do mesmo neste processo;
- Planejar e executar reuniões técnico-administrativas em conjunto com a coordenação;
- Participar da elaboração e avaliação do Planejamento Operacional do Programa Jovem Trabalhador;
- Realizar atendimentos individuais e familiares;
- Planejar, organizar e coordenar palestras e/ou encontros com os adolescentes e familiares;
- Organizar e viabilizar atividades sócio-recreativas;
- Celebrar novos convênios;
- Participar na elaboração do cronograma semestral das atividades a serem realizadas;
- Participar de promoções, eventos, treinamentos, seminários e cursos de capacitação profissional;
- Zelar pelo trabalho em equipe;
- Integrar as comissões de trabalho da instituição;
- Participar de outras atividades da Instituição, quando solicitado.

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** As atividades acima citadas são também operacionalizadas pelos estagiários de Serviço Social, que compõem a equipe de trabalho do Programa Jovem Trabalhador.

## TÍTULO IV

### DOS DIREITOS E DEVERES DOS ADOLESCENTES TRABALHADORES

**ART. 10º** - Os adolescentes atendidos no Programa Jovem Trabalhador tem

seus direitos respeitados conforme os Direitos Fundamentais descritos no Estatuto da Criança e do Adolescente.

**ART.11º** - Os adolescentes trabalhadores tem por principais direitos e deveres:

- Ser contratado por um período de experiência que durará entre 45 a 90 dias, como office-boy/girl, executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor, juntamente com o mesmo;
- Estar sujeito a um remanejamento periódico de setor ou de empresa, a fim de diversificar o seu aprendizado;
- Procurar o Serviço Social sempre que sentir necessidade, sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros;
- Comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e responsável na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno ou em prejuízo ~~do~~ <sup>do</sup> adolescente contratado;
- Frequentar normalmente as aulas até concluir o 2.º grau (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA);
- Apresentar xerox do boletim escolar e/ou atestado de frequência, no final de cada mês e/ou dia do recebimento do contra-cheque, vale-transporte / refeição para efeito do acompanhamento escolar.
- Comparecer às reuniões do Programa Jovem Trabalhador, de acordo com o cronograma estabelecido;
- Desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina considerando o que rege o Regulamento Interno do Programa Jovem Trabalhador e da Empresa onde prestar serviços.

## **DOS DIREITOS E DEVERES DOS PAIS OU RESPONSÁVEIS**

**ART. 12º** - A partir da inscrição do adolescente no Programa Jovem Trabalhador, cabe aos pais e/ou responsáveis:

- Participar efetivamente das reuniões de pais, realizadas conforme cronograma estabelecido;
- Acompanhar periodicamente o desempenho profissional, escolar do adolescente em conjunto com a equipe do Programa

Jovem Trabalhador, comparecendo sempre que solicitado e/ou quando sentir necessidade;

- Auxiliar o adolescente para que apresente mensalmente o xerox do atestado de frequência escolar e periodicamente o boletim;
- Apresentar a equipe de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador qualquer situação que possa trazer prejuízos pessoais, escolares e profissionais ao adolescente trabalhador;
- Apresentar dúvidas, críticas e sugestões a fim de viabilizar mudanças no acompanhamento ao adolescente;
- Manter atualizados endereço e telefones de trabalho, residencial e/ou para contato;
- Comunicar imediatamente o Programa Jovem Trabalhador, em caso de doença e/ou ausência do adolescente ao trabalho, apresentando atestado médico, para que sejam tomadas as providências necessárias;
- Procurar o setor administrativo da PROMENOR para obter informações sobre salário, férias, pagamentos, vale-refeição, vale transporte...

## **DAS ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS**

**ART. 13º** - A admissão do adolescente no Programa Jovem Trabalhador está condicionada ao número de vagas existentes e aos critérios de elegibilidade, a saber: ter dezesseis anos completos, estar frequentando regularmente o ensino fundamental/médio a partir 5ª série, renda familiar per capita de 01 salário mínimo, possuir a documentação necessária, ter realizado cursos de capacitação para o trabalho, residir em Florianópolis.-São José, Palhoça - ou Biguaçu.-

**ART. 14º**- O adolescente terá seu contrato de trabalho rescindido:

- a) Um mês antes de completar 18 anos;
- b) Se a empresa em que presta serviço solicitar a substituição;
- c) Se o adolescente solicitar sua rescisão, mediante autorização do responsável,;
- d) Se o adolescente abandonar a escola e/ou reprovar por motivo que não requeira tolerância;

e) Se o adolescente incorrer em algum item do ART. 482, alíneas

1 *alíneas* A-L da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** Compete ao setor administrativo da IDES, dar suporte ao Programa Jovem Trabalhador, no que tange a parte legal da realização dos contratos de trabalho, rescisões e respectivas especificidades.

### **DA CAPACIDADE DE ATENDIMENTO**

**ART. 15º** - O Programa Jovem Trabalhador tem por meta atender o maior número possível de adolescentes em busca de seu primeiro emprego, não tendo portanto um *pre-estabelecido*, uma vez que os adolescentes prestam serviços nas empresas conveniadas e, desta forma, a qualquer tempo existe a possibilidade de ser ampliado ou reduzido o número de vagas ou até mesmo serem firmados novos convênios.

### **DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**

**ART. 16º** - O horário de atendimento aos usuários do Programa Jovem Trabalhador, na sede da IDES, é das 09 às 12h e das 13 às 18h.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**ART. 17º** - Este regimento poderá ser alterado sempre que necessário, conforme necessidades evidenciadas no decorrer das atividades desenvolvidas no Programa, sempre submetendo-se à Legislação em vigor.

**ART. 18º** - Este regimento entrará em vigor a partir de sua aprovação pela Diretoria da IDES.

Florianópolis, outubro de 2001.

## **ANEXO 02**

**IDES / PROMENOR**  
**FICHA DE INSCRIÇÃO PARA O TRABALHO – PJT**

**IDENTIFICAÇÃO:**

Nome: \_\_\_\_\_  
Local e data de nasc.: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
CI: \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_ CTPS: \_\_\_\_\_  
Motivo da solicitação: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**SITUAÇÃO FAMILIAR:**

Pai: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_ Renda: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_ Fone: \_\_\_\_\_  
Mãe: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_ Renda: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_ Fone: \_\_\_\_\_  
Estado civil dos pais: \_\_\_\_\_  
Nº de filhos: \_\_\_\_\_ Quantos trabalham: \_\_\_\_\_ Menores de 18 anos: \_\_\_\_\_  
Quantos residem na casa: \_\_\_\_\_ Quantos ajudam na renda familiar: \_\_\_\_\_  
Com quem o adolescente mora? \_\_\_\_\_  
Obs.: \_\_\_\_\_

**CONDICÕES HABITACIONAIS:**

Casa: própria( ) Financiada( ) – R\$ \_\_\_\_\_  
Coabitada( ) Cedida( ) Alugada( ) – R\$ \_\_\_\_\_  
Construção: Alvenaria ( ) Madeira ( ) Mista ( )  
Nº de peças: \_\_\_\_\_ Condições de habitação: \_\_\_\_\_  
Obs.: \_\_\_\_\_  
Endereço: \_\_\_\_\_  
Ponto de referência: \_\_\_\_\_  
Fone residencial: \_\_\_\_\_  
Fone para contato: \_\_\_\_\_ Nome: \_\_\_\_\_

**SITUAÇÃO ESCOLAR:**

Escola: \_\_\_\_\_  
Turno: \_\_\_\_\_ Série \_\_\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_  
Reprovações: ( ) Não ( ) Sim – em que série: \_\_\_\_\_ Quantas vezes repetiu: \_\_\_\_\_  
Motivo: \_\_\_\_\_  
Quais as disciplinas que mais gosta? \_\_\_\_\_  
Quais as disciplinas que possui dificuldades? \_\_\_\_\_  
Como é sua frequência escolar? \_\_\_\_\_  
Tem possibilidade de trocar o período em que estuda? ( ) Não ( ) Sim  
O que representa a escola para você: \_\_\_\_\_

Quais são suas pretensões profissionais? \_\_\_\_\_  
Possui outros cursos? \_\_\_\_\_

**CARACTERIZAÇÃO:**

a) Quais as suas principais características? \_\_\_\_\_  
b) Como você define trabalho? \_\_\_\_\_  
c) O que significa família na tua vida? \_\_\_\_\_

Com quem o jovem melhor se relaciona? (pais, amigos, parentes) \_\_\_\_\_  
O que costuma fazer no final de semana? \_\_\_\_\_

Possui alguma habilidade artística ou esportiva? Qual? \_\_\_\_\_  
Participa de algum grupo (de jovens, estudantes, canto...)? \_\_\_\_\_  
Costuma visitar regularmente o médico / dentista? ( ) Sim ( ) Não

Você tem ou já teve alguma doença respiratória , renal ou cardíaca? \_\_\_\_\_  
Você já experimentou algum tipo de droga? Qual? \_\_\_\_\_

Você costuma fazer uso de bebidas alcoólicas? Quando? \_\_\_\_\_

Na sua família existe algum caso de dependência química? \_\_\_\_\_

Você já teve alguma experiência profissional? (em que, duração, motivo da saída)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Observações: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Florianópolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do usuário

\_\_\_\_\_  
Assinatura do entrevistador

## **ANEXO 03**



**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO / PROMENOR  
PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**

**FICHA DE ADMISSÃO PARA O TRABALHO**

**1-IDENTIFICAÇÃO DO JOVEM:**

Nome: \_\_\_\_\_  
Data nasc.: \_\_\_\_\_ Local: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_ CI: \_\_\_\_\_ CTPS: \_\_\_\_\_  
Endereço residencial: \_\_\_\_\_  
Ponto de referência: \_\_\_\_\_  
Fone: \_\_\_\_\_ Fone para recado: \_\_\_\_\_  
Data de admissão: \_\_\_\_\_ Nº de inscrição: \_\_\_\_\_  
Local a ser encaminhado: \_\_\_\_\_  
No lugar de: \_\_\_\_\_  
Horário de trabalho: \_\_\_\_\_

**1- IDENTIFICAÇÃO DOS PAIS:**

Nome do pai: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_  
Profissão: \_\_\_\_\_ Renda mensal: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_  
Endereço comercial: \_\_\_\_\_  
Fone: \_\_\_\_\_ Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

Nome da mãe: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_  
Profissão: \_\_\_\_\_ Renda mensal: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_  
Endereço comercial: \_\_\_\_\_  
Fone: \_\_\_\_\_ Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

Responsável: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_  
Profissão: \_\_\_\_\_ Renda mensal: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_  
Endereço comercial: \_\_\_\_\_  
Fone: \_\_\_\_\_ Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

**2- HISTÓRICO DO JOVEM:**

Como foi o período de:

Gestação: \_\_\_\_\_  
Infância: \_\_\_\_\_  
Adolescência: \_\_\_\_\_

**3- SITUAÇÃO PROFISSIONAL:**

Participou de mais algum curso? (inglês/espanhol, informática....) \_\_\_\_\_

Enquanto jovem trabalhador o que espera do (a):

PROMENOR? \_\_\_\_\_

Emprego/Empresa? \_\_\_\_\_

Como pretende agir profissionalmente? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Discorda de algum ponto dos regulamentos (pais e PJT)? Sim( ) Não( )

Especificar: \_\_\_\_\_

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Florianópolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Ass. do Entrevistador

\_\_\_\_\_  
Ass. do Jovem Trabalhador

\_\_\_\_\_  
Ass. do Responsável

## **ANEXO 04**

**PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR – PROMENOR**  
**Ficha de acompanhamento do jovem na empresa.**

Empresa: \_\_\_\_\_

Adolescente: \_\_\_\_\_ Supervisor: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_

Setor: \_\_\_\_\_ Tempo no setor: \_\_\_\_\_

Fone: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

**Perfil do adolescente:**

Relacionamento: \_\_\_\_\_

Aparência pessoal: \_\_\_\_\_

Comunicação: \_\_\_\_\_

Assiduidade/pontualidade: \_\_\_\_\_

Interesse no aprendizado: \_\_\_\_\_

Responsabilidade: \_\_\_\_\_

Habilidades/competência: \_\_\_\_\_

Destaques apontados: \_\_\_\_\_

Quais atividades que executa:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

De que forma o setor vem contribuindo para seu processo de formação?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Manifesta interesse em remanejamento? Por qual motivo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sugestões e observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Serviço Social do PJT

\_\_\_\_\_  
Jovem Trabalhador

\_\_\_\_\_  
Supervisor

## **ANEXO 05**

## **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

**Aos Adolescentes:**

### **Categoria- trabalho**

- 1) Você já trabalhava antes? Com que idade você começou a trabalhar ?
- 2) Que atividade exercia?
- 3) Porque você procurou trabalhar ?

### **Categoria- Formação**

- 1 ) Você acha que a empresa possibilita seu crescimento?
- 2) O supervisor contribui para sua formação e auxilia em seu desenvolvimento ?
- 3 ) O trabalho despertou o desejo de continuar a busca pela formação ?
- 4) Como o trabalho desenvolve conhecimento ?
- 5) O trabalho como formação despertou para sua competência ?
- 6) Como você observou o desenvolvimento de atitude, habilidades ao longo da prática profissional ?
- 7) Você acredita e observou que a formação pelo trabalho despertou para sua auto-estima ?
- 8) Como se deu o desenvolvimento de sua relação inter – pessoal depois que começou a trabalhar ?
- 9) Você tem acesso a computador e internet? Teve conhecimento deles no trabalho?

### **Categoria- Cidadania**

- 1) Como você se percebe enquanto cidadão ?
- 2) O trabalho despertou para sua cidadania e conhecimento de seus direitos ?

### **Categoria – Escola**

- 1) O trabalho despertou um novo interesse pela escola ?
- 2) O que Você acha que contribui para sua mais para sua formação?

### **Categoria – Programa**

- 1) O que você pensa sobre o Programa Jovem Trabalhador ?
- 2) Você acha que o programa desperta para sua formação e desperta para o desejo de continuar ?
- 3) Como você vê a atuação do Serviço Social do Programa ?

**Aos supervisores :**

**Categoria- Trabalho**

- 1) Como você vê o adolescente enquanto trabalhador ?

**Categoria-formação**

- 1) Você acha que o trabalho desperta para a formação contínua dos Jovens ?
- 2) Como a empresa possibilita a formação dos adolescentes ?
- 3) Como o supervisor contribui para a formação dos jovens ?
- 4) Como é percebido pelo supervisor o desenvolvimento da competência dos adolescentes ?
- 5) como são desenvolvidas as habilidades, conhecimentos e atitudes ?
- 6) O trabalho contribui para o desenvolvimento da auto- estima ?
- 7) Como se dá o desenvolvimento da relações inter pessoais ?

**Categoria – Cidadania**

- 1) Como você percebe o desenvolvimento da cidadania dos Jovens ?

**Categoria – Programa**

- 1) Você acha que o Programa Jovem Trabalhador contribui para a formação dos Jovens ?
- 2) O serviço Social do programa, desperta para a formação contínua ?